



YAŞAR ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM ÜZERİNE HUKUKİ  
BİR DEĞERLENDİRME**

EZGİ MADANOĞLU KAVAS

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. SERKAN ODAMAN

ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SUNUM TARİHİ: 22.08.2022

BORNOVA / İZMİR  
AĞUSTOS 2022

Jüri üyeleri olarak bu tezi okuduğumuzu ve kapsam ve kalite bakımından Yüksek Lisans/Doktora tezi olarak uygunluğunu onaylıyoruz.

**Jüri Üyeleri:**

**İmza:**

Dr. Öğr. Üyesi/Doç./Prof. Dr. Xxx YYY  
... Üniversitesi

.....

Dr. Öğr. Üyesi /Doç./Prof. Dr. Xxx YYY  
... Üniversitesi

.....

Dr. Öğr. Üyesi/Doç./Prof. Dr.Xxx YYY  
... Üniversitesi

.....

Dr. Öğr. Üyesi/Doç./Prof. Dr.Xxx YYY  
... Üniversitesi

.....

Dr. Öğr. Üyesi/Doç./Prof. Dr.Xxx YYY  
... Üniversitesi

.....

Dr. Öğr. Üyesi/Doç./Prof. Dr.Xxx YYY  
... Üniversitesi

.....

-----

Prof. Dr. Yücel Öztürkoğlu  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdür Vekili

## ÖZ

# İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM ÜZERİNE HUKUKİ BİR DEĞERLENDİRME

Ezgi Madanoğlu Kavas

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk

Danışman: Prof. Dr. Serkan ODAMAN

Ağustos, 2022

Bu çalışmada inşaat sektöründe istihdam üzerine İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Uluslararası İşgücü Mevzuatı ve Yargıtay kararları kapsamında hukuki bir değerlendirme yapılmıştır.

Çalışmamızın ilk bölümünde genel hatları ile inşaat sektörü tanıtılmış, yurtiçi ve yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinin gelişimi ve günümüzdeki konumlarından bahsedilerek sektörün istihdam yaratma potansiyeli açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra genel anlamda İş Mevzuatında görülen sözleşme çeşitlerinden bahsedilerek bahsi geçen sözleşmelerin inşaat sektöründe görülme biçimlerinden, uygulamada sıklıkla karşılaşılan iş sözleşmesi tiplerinden aynı zamanda esasen bir iş sözleşmesi olmayan ancak uygulamada işçi istihdam etme şekli olarak kullanılan sektörün en problemli konusunu oluşturan alt yüklenicilik sözleşmeleri açıklanmıştır. Bu bölümde aynı zamanda yurtdışı bağlantılı iş sözleşmelerinin nasıl kurulduğu ve uygulanacak hukukun nasıl tespit edildiği açıklanmıştır.

Çalışmamızın esas konusunun değerlendirildiği ikinci bölümde ise, inşaat sektöründe ücret kavramı, çalışma koşulları ve iş sözleşmesinin sona ermesi müesseselerine değinilmiştir. Öncelikle ücret kavramını sektörde görülen ücret tipleri ve sık karşılaşılan sorunlar irdelenerek uygulamada yaşanan sorunlara çözüm üretilmeye çalışılmıştır. Sonrasında sektördeki çalışma süreleri, fazla çalışma ve izin kaynaklı sorunlar açıklanarak konuya dair görüşlerimiz ve çözüm önerilerimiz paylaşılmıştır. Son olarak iş sözleşmesinin sona ermesi ve sonrasında yaşanan sorunlara değinilecek konuya dair yargıyı en fazla meşgul eden hususları ve kendi görüşlerimiz açıklanmıştır.

Çalışmamızın son bölümünde ise inşaat sektöründe istihdam konusu ele alınırken değinilmeden geçilmesi mümkün olmayan iş sağlığı ve güvenliği konusu sektör bazlı incelenmiş, sektördeki iş kazası oranlarını düşürmek için alınabilecek önlemler vurgulanmıştır. Sonuç olarak inşaat sektöründe görülen iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği hukuku uygulamaları incelenmiş konuya dair çözüm önerileri ve görüşler sunularak değerlendirme yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İstihdam, inşaat sektörü, iş hukuku, iş sözleşmesi, ücret, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları, alt işveren.

## ABSTRACT

### A LEGAL ASSESSMENT OF EMPLOYMENT IN THE CONSTRUCTION SECTOR

Ezgi Madanoğlu Kavas

Msc, Department of Private Law

Advisor: Prof. Dr. Serkan Odaman

August, 2022

In this dissertation, a legal assessment was made within the scope of Labor and Social Security Law Legislation, Occupational Health and Safety Legislation, International Labor Legislation and Supreme Court decisions on employment in the construction industry.

In the first part of our study, the construction industry was introduced within general lines, the development of domestic and international contracting services and the potential of creating jobs within the industry were explained by talking about their current positions. Later, this thesis continues to mention the types of contracts that are generally seen in Labor Legislation and the ways in which these contracts are seen in the construction industry. Also included are the types of employment contracts that are often encountered in practice, as well as sub-contracting contracts that are essentially not an employment contract but used as a way of employing workers in practice, which are the most problematic issues seen within the industry. At the same time, this section explains how foreign related employment contracts are established and how the law can be determined and applied.

In the second part, where the main issue of our study was evaluated, the concept of wages in the construction industry, working conditions and termination of employment contracts were discussed. Primarily, the concept of wages and the types of wages seen in the industry as well as the common problems were examined. Solutions to the problems that were experienced in practice were tried and produced. After that, the problems that arise through working hours, overwork and leave in the industry were explained and our opinions and solution suggestions were shared. Finally, the issues that cause most concern in the judiciary and in our own opinions on the issues will be addressed after the termination of employment contracts and the problems that arise will be discussed and explained.

In the last part of our study, the issue of occupational health and safety, which cannot go without mentioning when considering the issue of employment in the construction industry, was examined sector-by-sector, and the measures that can be taken to reduce the rates of occupational accidents in the industry were highlighted.

**Key Words:** Employment, construction sector, labor law, employment contracts, wages, occupational health and safety, working conditions, sum-employer.

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik Tezi olarak sunmuş olduğum “İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM ÜZERİNE HUKUKİ BİR DEĞERLENDİRME” adlı çalışmanın, araştırma aşamasından tamamlanmasına kadar olan tüm süreçte, tarafımdan bilimsel ahlak, gelenek ve temellere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Ezgi Madanoğlu Kavas

20 Eylül 2022



## İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
YEMİN METNİ	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMA LİSTESİ	x
GİRİŞ	13

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### İNŞAAT SEKTÖRÜNÜNDE SÖZLEŞME ŞEKİLLERİ

§1. ÜLKEMİZDE İNŞAAT SEKTÖRÜ	
I. GENEL OLARAK İNŞAAT SEKTÖRÜ	15
II. YURTIÇİ MÜTEAHHİTLİK HİZMETLERİ	16
III. YURTDIŞI MÜTEAHHİTLİK HİZMETLERİ	18
§2. GENEL HATLARI İLE İŞ SÖZLEŞMESİ	
I. İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI	20
§3. YURTIÇİNDE GÖRÜLEN SÖZLEŞME ŞEKİLLERİ	
I. SÜREKLİ VE SÜREKSİZ İŞ SÖZLEŞMELERİ	22
II. BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ	23
III. TAM VE KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ	27
IV. UZAKTAN ÇALIŞMA	29
V. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİ	30
VI. TAKIM SÖZLEŞMESİ	32
VII. İNŞAAT SÖZLEŞMELERİNDE ALT YÜKLENİCİLİK SÖZLEŞMESİ VE ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİ	33
A. Genel Olarak	33
B. Alt İşverenlik İlişkisinin Hüküm ve Sonuçları	37
1. Mütessesil Sorumluluk	37
2. Alt İşverenlik İlişkisinde Muvazaalı İşlemler	39
C. İnşaat Sektöründe Alt İşverenlik İlişkisinin Görünümü ve Sonuçları	41
§4. YURTDIŞINDA GÖRÜLEN SÖZLEŞME ŞEKİLLERİ	
I. İKİLİ İŞGÜCÜ ANLAŞMALARI	45

II. YURTDIŞI İSTİHDAM USULLERİ	46
III. YURTDIŞI İŞ SÖZLEŞMELERİNE UYGULANACAK HUKUK	46
IV. YURTDIŞI İŞ İLİŞKİLERİNDE UYGULANACAK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU	49
A. İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri	51
B. Yurtdışında Geçen Çalışma Sürelerinin Borçlanması	52

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ HUKUKU UYGULAMALARI

§1. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÜCRET	
I. ÜCRET	54
A. Genel Olarak Ücret Kavramı	54
B. Ücret Türlerinin İnşaat Sektöründeki Görünümleri	57
1. Zamana Göre Ücret	57
2. Verime Göre Ücret (Parça Başına veya Götürü Ücret)	58
3. Primler	60
4. İkramiyeler	61
C. Emsal Ücretin Tespiti Sorunu	62
§2. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI	
I. ÇALIŞMA SÜRELERİ	67
A. Genel Olarak Çalışma Süresi Kavramı	67
B. Normal Çalışma Sürelerinde Esneklik Kavramı ve Denkleştirme Esası	68
C. Gece Çalışma Süreleri	71
D. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma	75
1. Fazla Çalışma Kavramı	75
2. Fazla Çalışmanın Türleri	76
3. Olağın Fazla Çalışmanın Koşulları	79
4. Fazla Çalışmanın KarŐılığđ	84
5. İnşaat Sektöründe Fazla Çalışma	86
6. Fazla Çalışmanın İspatđ	87
II. DİNLENME HAKLARI	92
A. Genel Olarak Dinlenme Hakkđ	92

B. Ara Dinlenmesi	92
C. Hafta Tatili	94
D. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller	97
E. Yıllık İzin	98
1.Genel Olarak Yıllık İzin	98
2.Yıllık Ücretli İzin Hakkından Yararlanmanın Koşulları	99
3.Yıllık Ücretli İzin Süreleri ve Uygulamaları	100
4.Yıllık İzin Ücreti	102
§3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ	
I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH YOLUYLA SONA ERDİRİLMESİ	105
A. Genel Olarak İş Sözleşmesinin Sona Ermesi	105
B. Genel Olarak Fesih Kavramı	107
1.Fesih Bildirimi Kavramı ve Nitelikleri	108
2.Fesih Bildiriminin Şekli	110
C. İş Sözleşmesinin Süreli Fesih ile Sona Ermesi	111
1.Süreli Fesih	111
2.Bildirim Süreleri	112
3.Peşin Ödeme Yoluyla Fesih	113
4.Yeni İş Arama İzni	114
D. Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması	115
1.İşinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeni ile Fesih	115
2.İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlerle Fesih	117
E. Genel Hatlarıyla İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshi	118
1.Haklı Nedenle Fesih Hakkı ve Hukuki Dayanağı	118
2.Haklı Neden Kavramı	120
3.İşçi Tarafından Haklı Sebeple Fesih	121
4.İşveren Tarafından Haklı Nedenle Fesih	133
5.İnşaat Sektöründe Fasılalı Çalışmalarda İş Sözleşmesinin Tasfiyesi	140

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

#### §1.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



I. GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	148
A. Amacı ve Önemi	148
B. Dünyadaki Tarihsel Gelişimi	149
C. Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi	152
II. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE KAPSAMI	153
A. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukundan Doğan Yükümlülükler	153
1.Devletin Yükümlülükleri	153
2.İşverenin Yükümlülükleri	154
3.Çalışanların Yükümlülükleri	159
§2.İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	
I. GENEL OLARAK	160
II. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ	162
A. Eğitim	162
B. Kişisel Koruyucu Ekipmanlar	164
C. Şantiye Alanı Düzenlemeleri	167
<b>SONUÇ</b>	169
<b>KAYNAKÇA</b>	179

## KISALTIMA LİSTESİ

ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AÜFD	:Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	:Anayasa
AYM	:Anayasa Mahkemesi
b.	:Bent
BİK	:Basın İş Kanunu
Bkz.	:Bakınız
BM	:Birleşmiş Milletler
C.	:Cilt
DEÜ	:Dokuz Eylül Üniversitesi
DGM	:Devlet Güvenlik Mahkemesi
DMK	:Devlet Memurları Kanunu
DİK	:Deniz İş Kanunu
E.	:Esas
ENR	:Engineering News Record
f.	:fıkra
HD	:Hukuk Dairesi
ILO	:International Labour Organization
İSG	:İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGHD	:İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSGK	:İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş K.	:İş Kanunu
İŞKUR	:İş ve İşçi Bulma Kurumu
İTO	:İstanbul Ticaret Odası
İÜHFİM	:İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	:Kanun
KKTC	:Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
m.	:madde
M.Ö	:Milattan Önce
MÖHUK	:Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun
M.S	:Milattan Sonra

NATO	:North Atlantic Treaty Organization
OSHA	: Occupational Safety and Health
RG	:Resmi Gazete
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
Sicil İHD	:Sicil İş Hukuku Dergisi
SSCB	:Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
T.	:Tarih
TBB	:Türkiye Barolar Birliği
TBK	:Türk Borçlar Kanunu
TCK	:Türk Ceza Kanunu
TDK	:Türk Dil Kurumu
TOKİ	:Toplu Konut İdaresi Başkanlığı
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
UBGTH	:Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
Vd.	:Ve Devamı
WHO	:World Health Organization
YHGK	:Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİHY	:Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği
Yön.	:Yönetmelik
Y7HD	:Yargıtay 7. Hukuk Dairesi
Y9HD	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y10HD	:Yargıtay 10. Hukuk Dairesi
Y22HD	: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

## GİRİŞ

İnşaat sektörü, insanlık tarihinin başından itibaren var olan yalnızca Türkiye’de değil bütün dünyada milyonlarca kişiye istihdam yaratan ve muhtemelen asla yok olmayacak nadir sektörlerdendir. Her insanın ve hatta her canlının temel ihtiyaçlarından biri olan barınma hakkı, Anayasamızın “Sağlık, çevre ve konut” ana başlıklı 56. Ve 57. Maddesinde güvence altına alınmıştır. Barınma ihtiyacı nüfus artışlarına bağlı olarak artmakta olduğundan inşaat sektörü de asırlardır büyüyen bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. İnşaat sektörü beraberinde birçok farklı sektörde de büyüme yarattığından “lokomotif sektör” lakabını taşımaktadır. Dolayısıyla inşaat sektörü ülkemiz başta olmak üzere dünyada en fazla istihdam yaratan sektörlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Sektörün ülke ekonomisi ve çalışma hayatına sağlamış olduğu olumlu yanların yanında özellikle işçilerin en fazla suistimal edildiği alanlardan biri olduğu bilinmektedir. İşin niteliği gereği çok ağır çalışma koşullarına sahip olan sektör aynı zamanda iş güvenliğinin en düşük olduğu, iş kazasına bağlı ölümlerin ve yaralanmaların en fazla görüldüğü sektörlerin başında gelmektedir.

Çalışmamızın ilk bölümünde genel hatları ile inşaat sektörünü tanıtacağız. Yurtiçi ve yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinin gelişimi ve günümüzdeki konumlarından bahsederek sektörün istihdam yaratma potansiyeline değineceğiz. Daha sonra İş Mevzuatında görülen sözleşme çeşitlerinden bahsederek bahsi geçen sözleşmelerin inşaat sektöründe görülme biçimlerinden, uygulamada sıklıkla karşılaşılan iş sözleşmesi tiplerinden aynı zamanda esasen bir iş sözleşmesi olmayan ancak uygulamada işçi istihdam etme yolu olarak kullanılan sektörün en problemlili konusunu oluşturan alt işverenlik sözleşmelerini açıklayacağız. Bu bölümde aynı zamanda yurtdışı bağlantılı iş sözleşmelerinin nasıl kurulduğunu ve nasıl yorumlanacağını açıklayacağız.

Çalışmaya esas konuyu değerlendirdiğimiz ikinci bölümde ise, inşaat sektöründe ücret kavramı, çalışma koşulları ve iş sözleşmesinin sona ermesi müesseselerine değinilecektir. Öncelikle ücret kavramını sektörde görülen ücret tiplerini, karşılaşılan sorunları irdeleyecek, uygulamada yaşanan sorunlara çözüm üretmeye çalışacağız. Sonrasında sektördeki çalışma süreleri, fazla çalışma ve izin kaynaklı sorunlar açıklanarak konuya dair görüşlerimizi ve çözüm önerilerimizi paylaşacağız. Son olarak iş sözleşmesinin sona ermesi ve sonrasında yaşanan

sorunlara değinilecek konuya dair yargıyı en fazla meşgul eden hususları ve kendi görüşlerimizi açıklayacağız.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde, inşaat sektöründe istihdam konusu ele alınırken değinilmeden geçilmesi mümkün olmayan iş sağlığı ve güvenliği konusu sektörel bazlı incelenecek, genel hatları ile açıklanan inşaat sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği müessesesine ek olarak işverenlerin sektördeki iş kazası oranlarını düşürmek için alabileceği önlemleri açıklayacağız.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### İNŞAAT SEKTÖRÜNDE SÖZLEŞME ŞEKİLLERİ

#### Ş1. ÜLKEMİZDE İNŞAAT SEKTÖRÜ

##### I. GENEL OLARAK İNŞAAT SEKTÖRÜ

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren var olan inşaat, günümüzde çevremizdeki yapay çevrenin tamamını kapsamaktadır. İlk çağlardan itibaren insanlar gerek taşları üst üste koyarak gerek dallar ve kumaşlar yardımıyla çadırlar meydana getirerek veya mağaralara yerleşerek kötü hava koşullarını bertaraf etmek, güvenlik veya barınma ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmıştır. İnsanlık tarihinin başından itibaren var olan inşaat sektöründe kullanılan teknikler zaman içerisinde gelişmiş, döneminin sanat anlayışını da yansıtan çok kapsamlı büyük bir sektör haline gelmiştir.

İnşaat etkinlikleri, taşınmaz yapıların oluşturulmasını, yerin doğal topoğrafyasının değiştirilmesini ve bunların zaman içinde ya da gereksinimler karşısında yenilenmesini, onarımını, yıkımını içeren tüm çalışmalardır. Söz konusu çalışmalar; konut, konut olmayan yapılar, endüstriyel yapılar, ulaşım tesislerinin yapımı, onarımı ve hatta yenilenmesini kapsamaktadır.

İnşaat sektörü, ülke ekonomisinin inşaatla bağlantılı tüm fayda ve faaliyetlerini kapsayan sistemin tamamına denilmektedir. Sektör, inşaatı fiilen gerçekleştiren inşaat firmaları, malzeme tedarik eden firmalar ve bu firmalara destek olan kamusal ve finansal kurumları kapsayan oldukça geniş bir sektördür.<sup>1</sup>

İnşaat sektörü katma değer yaratma, istihdam sağlama, ilişkili sektörlerde büyümeyi uyarma ve yerli sermaye birikimi sağlama potansiyeli sebebi ile çeşitli yazarlarca “lokomotif” sektör olarak anılmaktadır.<sup>2</sup> Aynı doğrultuda sektörün istihdam yaratma özelliği sebebi ile “sünger sektör” olarak da adlandırılmaktadır.<sup>3</sup> Gerçekten de inşaat sektörü yüzbinlerce kişinin istihdam edildiği ve çimentodan demire, mobilyadan beyaz eşyaya, inşaat faaliyetlerinin çeşitli aşamalarındaki mimar,

<sup>1</sup> SORGUÇ, “Yapı İşletmesi Ders Notu”, İstanbul Teknik Üniversitesi, 1989.

<sup>2</sup> GÜLTEKİN-KARAKAŞ, YUSUFİ, HİSARCIKLAR, “Türkiye İnşaat Sanayii Çalışma Standartlarının Sektörel Gelişim Üzerinden Değerlendirilmesi”, Mülkiye Dergisi 45 (1), 2021, s.194.

<sup>3</sup> İLHAN, “Türk İnşaat Sektörünün Girdi-Çıktı Analizi ve İthalata Bağımlılığı”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ocak 2008, s.8.

mühendis, kalıpcı, karocu, kaynakçı, demirci, su tesisatçısı, elektrikçi gibi birçok meslek grubundan bankacılığa kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. Dolayısıyla sektör, sosyal yönü gittikçe ağırlaşan, milyonlarca insanı etkileyen, iktisadi bir alana dönüşmüştür.<sup>4</sup>

## II. YURTIÇİ MÜTEAHHİTLİK HİZMETLERİ

Ülkemizin de içinde bulunduğu Anadolu Yarımadası, İnsanlığın yerleşik düzene geçtiği M.Ö 8000’li yıllardan bu yana, 13 büyük uygarlığa ev sahipliği yapmıştır. Dolayısıyla bu uygarlıklar geride görkemli tarihi sitler ve yapılar bırakmışlardır.<sup>5</sup> Hitit, Roma, Bizans, Selçuklu ve Osmanlı dönemleri de dahil olmak üzere binlerce yıl alan bir gelişme süreci Türk inşaat geleneğinin de gelişmesine oldukça etki etmiştir.<sup>6</sup>

Türkiye Cumhuriyeti, 1923 yılında kurulmasının ardından cumhuriyet ile birlikte gelen siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel reformlar ile hızlı bir modernleşme süreci girmiş buna bağlı olarak ülke genelinde önemli altyapı ve sanayi yatırımları gerçekleştirilmiştir.<sup>7</sup> Bu gelişme süreci oldukça hızlı gerçekleştiğinden ülkede yaşanan mühendis ve mimar açığını kapatmak için birçok özel önlemler alınması gerekmiştir. Bu dönemde Avrupa’da yaşanmakta olan ekonomik krizin de etkisi ile Türkiye’ye pek çok Avrupalı mühendis, mimar, girişimci gelmiştir. 1925 ve 1926 yıllarında İstanbul’da kurulmuş 28 şirketin en az üçte birini Avrupa kökenli firmalar olmuştur.<sup>8</sup>

1930’lu yıllar, çok sayıda inşaat firması kurulmuş ve hem yurtiçi hem yurtdışında faaliyet gösterecek “Türk mühendisleri kuşağının” geliştiği yıllar olmuştur.<sup>9</sup>

1950’de Türkiye’de yaşanan politik değişim, ardından 1952’de NATO’ya üye olunması ve daha sonrasında gerçekleştirilen altyapı yatırımları, ülkemizdeki inşaat sektörünün önemli dönüm noktalarından biri olmuştur. Amerika ve diğer ülkelerden bu dönemde ülkemize yapılan yardım ve yatırımlar sayesinde sektörünün büyüme hızı

<sup>4</sup> KARYELİOĞLU, “Türkiye’de İnşaat Sektörünün Gelişimi Bağlamında Trabzon’da Müteahhitliğin Sosyo-Kültürel Temelleri”, Karadeniz İncelemeleri Dergisi,2015;(19), s.208.

<sup>5</sup> Türk Müteahhitler Birliği(TMB), *Yurtdışı Müteahhitlik Hizmetleri 1972—2021/Mart Dönemi Değerlendirmesi*, 2021/Mart, <https://docplayer.biz.tr/218972920-Turk-yurtdisi-muteahhitlik-hizmetleri-mart.html>, s.5(Erişim Tarihi 10.12.2021).

<sup>6</sup> TMB, s.5.

<sup>7</sup> TMB, s.5.

<sup>8</sup> TMB, s. 5.

<sup>9</sup> TMB, s.5.

artmıştır. Yapılan bu yardım ve yatırımlar “Marshall Planı” adı ile anılmaktadır.<sup>10</sup> Bu tarihlerde Türkiye’de inşaat sektöründe önde gelen firmalar kurulmuş, mevcut firmalar ise büyük gelişmeler kaydetmiştir. 1950’lerde yapılan su barajı projeleri 1960’ların sonunda ve 1970’lerin başında gündeme gelen büyük baraj projeleri ile elektrik santralleri inşaatları Türk müteahhitlerine faaliyetlerini geliştirmeleri için pek çok fırsat sunmuştur.<sup>11</sup>

Türkiye-Yunanistan arasında meydana gelen Kıbrıs Sorunu nedeni ile 1973 yılında gerçekleşen Kıbrıs Barış Harekatı’nın ardından Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Birleşik Milletler (BM) tarafından verilen yardım ve yatırımlara son verilmiş ve Türkiye’ye karşı ambargo uygulanmıştır. Bu dönemdeki ambargolar Türkiye ekonomisine büyük zararlar vermiştir.<sup>12</sup>

1979 ve 1980 yıllarında yaşanan ekonomik sıkıntılar ve askeri darbelerden sonra yapılan anayasal düzenlemeler ve ekonomi politikaları ile inşaat sektörü de bütün sektörler gibi rahatlamış ve önceki yıllara göre büyümeye başlamıştır.

2001 yılında meydana gelen ekonomik kriz her ne kadar yurt içi inşaat sektörünü kötü bir şekilde etkilemiş olsa da Türk inşaat firmalarının uluslararası piyasada faaliyetlerini hızlandırmış bu durum sektörün gelişmesine katkı sağlamıştır. Görüldüğü üzere ekonomik krizler inşaat sektörünü doğrudan etkilemektedir.

Konut veya bir diğer adı ile gayrimenkul sektörü, özellikle son yirmi yılda gelişen talep artışları nedeni ile yurtiçi inşaat sektörünün büyümesinde büyük önem arz etmektedir. Gayrimenkul sektörü, ülke genelinde yaşanan hızlı nüfus artışı ve hızlı kentleşme nedeni ile 1980’lerden sonra hız kazanmıştır. Ayrıca 1984 yılında kuruluş amacı, konut üretimi için teşvik sağlayıp hızla artan konut ihtiyacının planlı ve programlı olarak karşılanması olan Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığı (TOKİ) faaliyete geçirilmiştir.

“Türkiye’de inşaat sektörü, Sars-Cov-2 (COVID-19) virüsü kaynaklı yaşanan küresel pandemiye kadar büyüme kaydederken, pandemi kaynaklı yaşanan küresel ekonomik sıkıntılar nedeni ile neredeyse tüm sektörler gibi 2019 yılında gerilemeye

---

<sup>10</sup> ÇINAR, “*Türk İnşaat Sektörü ve Türk İnşaat Sektörünün Ülke Ekonomisine Etkileri*”, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekim 2018, s.3-4.

<sup>11</sup> TMB, s.5.

<sup>12</sup> ÖZORHON, “*Türkiye’de İnşaat Sektörü ve Dünyadaki Yeri*” İTO Yayınları. Yayın No: 2012-31, İstanbul 2012 s.20.



başlamıştır. Yaşanan bu gerilemeler sektördeki istihdam oranlarını oldukça düşürmüştür. 2018 yılında inşaat sektörünün toplam istihdam içindeki payı %7,84'ü görmüştür. Ancak ekonomik yavaşlama ile birlikte 2019 yılı şubat döneminde bu oran %5,12'lere gerilemiştir. 2019 yılı içerisinde dalgalanmaların yaşanmasının ardından Covid-19 salgınının Türkiye'de etkisini göstermeye başladığı 2020 Mart ayında son üç yıldaki en düşük seviyeye gelerek %4,46'yı bulmuştur. Bu durumun önüne geçilmesi adına çıkartılan ilk olarak 17 Nisan'da uygulanan işten çıkartma yasağı sonrasında yeniden artışa geçerek eylül ayında %6,51 olmuştur.”<sup>13</sup>

“İnşaat Sektörü, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın yaklaşık %6'sını oluşturan ve 1,5 milyon kişiye iş yaratan, Türkiye'nin ekonomik kalkınmasında oldukça önemli bir payı olan sektördür.”<sup>14</sup>

### III. YURTDIŞI MÜTEAHHİTLİK HİZMETLERİ

Türkiye'de inşaat sektöründe faaliyet gösteren Türk müteahhitlik firmaları, 1970'lerde yabancı pazarlara giriş yapmanın yollarını aramışlardır. Türk müteahhitlerin hizmetlerini ihraç ettikleri ilk ülke Libya olmuştur.<sup>15</sup> “1970 sonrası, İskenderun Demir Çelik Tesisleri yatırımının bir 1973-1974 ve 1979-1980 dünya petrol krizleri sonrasında, petrol fiyatlarının fırlaması nedeni ile, petrol üreticisi Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkeleri, altyapı ve konut başta olmak üzere tüm inşaat sektörlerinde yatırım faaliyetlerine girişmişlerdir. Söz konusu ülkeler, kalifiye eleman ve bilgi eksikliklerini tüm yatırım alanlarını yabancı girişimlere açarak gidermeye çalışmışlardır. Türk İnşaat firmaları özellikle 1978 yılından itibaren uluslararası alanda var olan bu rekabete katılmışlardır.”<sup>16</sup>

<sup>13</sup> HARMONİ Gayrimenkul&Danışmanlık, *İnşaat Sektörü Raporu*, [https://harmonigd.com.tr/media/filer\\_public/53/68/5368e6e0-a3ff-4e49-9d90-651a66b67f20/insaat\\_sektoru\\_raporu.pdf](https://harmonigd.com.tr/media/filer_public/53/68/5368e6e0-a3ff-4e49-9d90-651a66b67f20/insaat_sektoru_raporu.pdf) (Erişim tarihi: 10.03.2022)

<sup>14</sup> Türk Müteahhitler Birliği(TMB), *Yurtdışı Müteahhitlik Hizmetleri 1972—2021/Mart Dönemi Değerlendirmesi*, 2021/Mart, <https://docplayer.biz.tr/218972920-Turk-yurtdisi-muteahhitlik-hizmetleri-mart.html>, s.5(Erişim Tarihi 10.12.2021)

<sup>15</sup> TMB, s.6

<sup>16</sup> KANIT, *İnşaat Sektöründe İş Almanın Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara 2005, s.5; KÖKSAL, *Yurtdışı Müteahhitlik Hizmetleri Sektöründe İş Alma ve İhale Sürecinin Hukuki Çerçevesi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:2009-1, Sayı:18, s.42

“Yurtdışına açılmak, yurt içinde de olumlu gelişmelere neden olmuş, Türk inşaat sektöründe kalite kavramı ortaya çıkmış, Türk inşaat firmaları organizasyon, planlama ve yönetime ağırlık vermeye başlamışlardır.”<sup>17</sup>

Türk müteahhitlik firmaları Rusya pazarına Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği’nin (SSCB) son yıllarına denk gelmiştir. “SSCB’den ithal edilen doğal gazın bedelinin %25’lik kısmının Türk mal ve hizmetleri ile ödenmesi şartını içeren SSCB-Türkiye Doğal Gaz Anlaşması 18 Eylül 1984 tarihinde imzalanmış, 1987 yılında yürürlüğe girmiştir.<sup>18</sup> Bu anlaşma Türk müteahhitlerin bu ülke pazarlarına girişini kolaylaştırmıştır.”<sup>19</sup>

SSCB’nin dağılması ile birlikte Rusya Federasyonu’nun yanı sıra yeni kurulan Orta Asya Cumhuriyetleri önemli yeni pazarlar oluşturmuştur. “1990-1999 döneminde Rusya Federasyonu ve diğer Avrasya ülkelerinde tamamlanan projelerin sayısı uluslararası işlerin neredeyse %60’ını oluşturmuştur.”<sup>20</sup>

Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığının yayınlamış olduğu Yurtdışı Müteahhitlik Sektör Değerlendirme Raporu’na göre yurtdışı müteahhitlik hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren firmalar 1972 yılından 2022 Şubat ayı sonuna kadar 131 ülkede 454,4 milyar dolar değerinde 11.171 proje üstlenmiştir.<sup>21</sup>

1874 yılından bu yana yayınlanan ve uluslararası inşaat sektörünün en saygın yayınlarından biri olan Engineering News Record (ENR) dergisine göre, bir yıl içerisinde üstlenilen uluslararası projelerin toplam bedeli üzerinden her yıl belirlenen dünyanın en büyük 250 müteahhitlik firmasını gösteren listede Türkiye, 2003 yılında sadece 8 müteahhitlik firması ile yer alırken, 2021 yılında 40 firma ile listeye girmiştir. Türkiye’nin rekoru 46 firma ile listeye girdiği 2017-2018 yıllarıdır.<sup>22</sup>

“Yurtdışı müteahhitlik hizmetleri sektörü, ülkemize net döviz girdisi sağlayan oldukça önemli bir hizmet ihracatı kalemidir. Sektör, yalnızca inşaat kalemi altında değil, lojistik, işçi gelirleri ve ihracat kalemleri altında da ülkemize ciddi bir gelir

---

<sup>17</sup> KANIT, s.5; KÖKSAL, s.42

<sup>18</sup> TMB, s.7

<sup>19</sup> KANIT, s.5; KÖKSAL, s.42-43

<sup>20</sup> TMB, s.7

<sup>21</sup> Ticaret Bakanlığı’na yayınlanan “Yurtdışı Müteahhitlik Hizmetleri Genel Notu” <https://ticaret.gov.tr/hizmet-ticareti/yurtdisi-muteahhitlik-teknik-musavirlik> , (Erişim Tarihi: 09.03.2022), s.1.

<sup>22</sup> ÇINAR, s.4

kaynağı oluşturmakta, makine parkının gelişmesinde ve diğer sektörlerin de yurtdişına ağılmasında katkı sağlamaktadır.”<sup>23</sup>



---

<sup>23</sup> Ticaret Bakanlığı'nca yayınlanan “Yurtdişi Mütcahitlik Hizmetleri Genel Notu” <https://ticaret.gov.tr/hizmet-ticareti/yurtdisi-muteahhitlik-teknik-musavirlik> , (Erişim Tarihi: 09.03.2022), s.6.

## Ş2. GENEL HATLARI İLE İŞ SÖZLEŞMESİ

### I. İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

4758 sayılı İş Kanunu'nun<sup>24</sup> 8.maddesinin birinci fıkrası iş sözleşmesini, “bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ise ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme” olarak tanımlamıştır. Tanımdan yola çıkarak iş sözleşmesinin üç önemli unsura sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Bir iş sözleşmesinin en önemli unsurunun “bir işin görülmesi” olduğunu söylemek mümkündür.<sup>25</sup> NARMANLIOĞLU'na göre “İş (Çalışma) unsuru iş ilişkisinin temelini teşkil etmektedir.”<sup>26</sup> Yapılacak işin türü önemli değildir. İş sözleşmesine konu olan iş görme edimi, fiziki, fikri, artistik, bilimsel veya teknik bir faaliyet ile yerine getirilebilir.<sup>27</sup>

Bir iş sözleşmesinin temel unsurlarından bir diğeri ise ücrettir. İşçiye, iş sözleşmesinde belirlenen işin görülmesi karşılığında belli bir miktar ücret ödenir. Ödenecek bu ücret işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunun karşılığıdır.<sup>28</sup> İş K. m.32/1 uyarınca asıl işin karşılığı olan ücretin para şeklinde ödenmesi zorunlu olsa da ücret eklerinin aynı şekilde ödenmesi mümkündür. Ücret unsurunun iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olsa da iş sözleşmesinde açıkça belli edilmemiş olabilir. Bu durum sözleşmenin iş sözleşmesi olma özelliğini ortadan kaldırmamaktadır.<sup>29</sup> Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>30</sup> m.401 uyarınca “işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.”

<sup>24</sup> RG, 10.06.2003/25134.

<sup>25</sup> SENYEN-KAPLAN, Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019, s.83.

<sup>26</sup> NARMANLIOĞLU, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2014, s.167.

<sup>27</sup> SENYEN-KAPLAN, s.83, NARMANLIOĞLU, s.167, AKYİĞİT, “*İş Hukuku*”, Seçkin Yayıncılık, 13. Baskı, Ankara 2021, s.100.

<sup>28</sup> SÜMER, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Seçkin Hukuk 5. Baskı, Ankara 2021, s. 38.

<sup>29</sup> SÜZEK, *İş Hukuku*, 20.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020 s.224; SÜMER, s.38; NARMANLIOĞLU, s.173.

<sup>30</sup> RG, 4.2.2011/27836.

İş sözleşmesinin bir diğer unsuru ise doktrinde kimi yazarlarca “iş sözleşmesini karakterize eden bir unsur” olarak kabul edilen<sup>31</sup> bağımlılık unsurudur. İş sözleşmesini, konusu emek olan diğer sözleşme türlerinden<sup>32</sup> ayıran özellik, işçinin iş görme edimini işverene bağımlı olarak yerine getirmesi gerektiğidir. İş K. m.8/1 hükmünde bağımlılık unsuruna<sup>33</sup> yer verilmiştir. İş sözleşmesinde işçi, konusu emek olan diğer sözleşmelerin aksine işin bitmesinden sorumlu olmayıp, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görmeyi borçlanmıştır.

İş sözleşmesi, tanımından anlaşılacağı üzere karşılıklı borç yükleyen “sürekli” bir sözleşmedir. Diğer bir deyişle iş sözleşmeleri edim borcunun bir defada değil zaman içerisinde yerinde getirildiği sözleşmelerdir. Bu sözleşme türünde tarafların karşılıklı hakları ve borçları zaman içerisinde doğmaktadır. İşçinin iş görme borcu, iş sözleşmesinin devam ettiği dönemlerle sınırlı olmak üzere süreklilik arz etmektedir. İşveren ise işçinin bu edim borcunu yerine getirmesi karşılığında yer alan ücret edimini sözleşmede belirlenen koşullara göre yerine getirmek zorundadır.<sup>34</sup> Doktrinde kimi yazarlar bahsi geçen edim borcunu, “itaat borcu” olarak adlandırmaktadır.<sup>35</sup>

İş sözleşmesi sözleşmenin tarafları arasında kişisel bir ilişki kurmaktadır. Bu ilişki satış sözleşmesi gibi taraflar arasında kurulan mal ilişkilerine benzememektedir. İş sözleşmesi, bağitlanması ile taraflar arasında “bozulmaması gereken bir güven ilişkisi” yaratmaktadır.<sup>36</sup> Bu özelliğın sonucu olarak iş sözleşmesinden kaynaklanan asli borçların yanı sıra işçinin sadakat ve itaat yükümlülüğü işverenin ise eşit işlem ve işçiyi gözetme yükümlülüğü gibi tali borçlar ortaya çıkmaktadır.<sup>37</sup>

Son olarak belirtilmesi gerekir ki İş K. m.8 uyarınca kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekilde tabi değildir. Ancak aynı hüküm uyarınca süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.

<sup>31</sup> NARMANLIOĞLU, s. 167; DEMİR, “İş Hukuku ve Uygulaması”, 11. Baskı, Albi Yayınları, 2018 İzmir, s.75.

<sup>32</sup> Örneğın eser sözleşmesi, vekalet sözleşmesi.

<sup>33</sup> Burada bahsedilen bağımlılık ilişkisinin hukuki mahiyeti hakkında detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s.233; SÜMER, s.38; NARMANLIOĞLU, s.173.

<sup>34</sup> SENYEN-KAPLAN, s.85.

<sup>35</sup> AKYİĞİT, s.103.

<sup>36</sup> SÜZEK, s.233.

<sup>37</sup> SENYEN-KAPLAN, s.87; SÜZEK, s.234.

### §3. YURTIÇİNDE GÖRÜLEN SÖZLEŞME ŞEKİLLERİ

Türkiye’de inşaat sektöründe, İş Kanunu’nda tanımlanan iş sözleşmesi türlerinin hemen hemen hepsi görülmektedir. Biz çalışmamızın bu bölümünde iş mevzuatında yer alan ve inşaat sektöründe görülen sözleşme türlerinden ve bu sözleşme türlerinin inşaat sektöründeki uygulamalarından bahsedeceğiz.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 9. Maddesine göre taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş Kanunu’muzun anılan hükmü, “Anayasanın 48. Maddesinde yer alan sözleşme serbestisi ilkesine uygun olarak düzenlenmiştir.”<sup>38</sup> Kural olarak taraflar yasal sınırların içinde kalmak kaydı ile diledikleri türde iş sözleşmesi yapma özgürlüğüne sahiptirler.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılırlar. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türlerde oluşturulabilir.

#### I. SÜREKLİ VE SÜREKSİZ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş Kanunu 10. maddesi uyarınca; nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü<sup>39</sup> süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir. Sürekli ve süreksiz iş sözleşmesi ayrımı tarafların iradesine göre değil, işin niteliği esas alınarak yapılmıştır.<sup>40</sup> Bu ayrımın yapılmasının nedeni, işin niteliği gereği kısa süreli olması sebebi ile sürekli iş ile ilgili İş Kanunu’nun birçok hükmünden bu tür işlere uygulanamamasıdır.<sup>41</sup>

Sürekli ve süreksiz iş işin objektif niteliği esas alındığından tarafların iradesi veya işin fiilen kaç işgünü sürdüğü önemli değildir.<sup>42</sup> Örneğin 15 işgününde boyanabilecek bir konutun işin savsaklanması nedeni ile 35 işgününde bitirilmesi iş sözleşmesini

<sup>38</sup> SÜZEK, s.236-237.

<sup>39</sup> Maddenin açık hükmü gereği işin süresinin hesabında takvim günleri değil işgünleri esas alınır.

<sup>40</sup> SÜZEK, s.237; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, “İş Hukuku Dersleri”,34. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s.126; ALPER/KILKIŞ, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku”, Dora Yayınevi, Bursa 2018 s.33.

<sup>41</sup> “Niteliği bakımından 30 günden daha az süren bir işte çalışan işçinin, yıllık ücretli izin hakkından yararlanması veya kıdem tazminatı talep etmesi, bu konuda en az bir yıl çalışma koşulu arayan iş yasasının ilgili hükümleri çerçevesinde mümkün değildir.” EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.66

<sup>42</sup>SÜZEK, s.244; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.130; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.66; ALPER/KILKIŞ, s.33.

sürekli iş sözleşmesi haline getirmeyecektir. Yargıtay, işyerinde çelikhane kısmı inşaatındaki kaynak ve montaj işi için işe alınacak işçilerle ilgili olarak, bu işler kısa süreli ve geçici olarak başka işlerde çalıştırılsa da aynı sonuca varılması gerektiği kanaatini oluşturmuştur.<sup>43</sup>

İnşaat sektöründe nadiren de olsa süreksiz iş sözleşmelerine rastlanmaktadır. Özellikle konut inşaatlarında çatının yapımı, demir bahçe kapılarının yapımı ve montajı gibi işler 30 günden çok daha az süren işlerdendir. Genellikle inşaat işvereni süreksiz işlerin yapımı için dışarıdan hizmet alma veya işin niteliğine ve hacmine göre alt işverenlere iş verme yolunu tercih etmektedir. Ancak ender de olsa inşaat işverenin bahsi geçen genellikle montaj işi içeren kısa süreli işler için süreksiz iş sözleşmeleri ile işçi istihdam ettiği görülmektedir.

## II. BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

4857 sayılı İş K. m.11/1 in ilk cümlesi uyarınca “iş ilişkisi bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır”. İş sözleşmeleri kural olarak belirsiz süreli sözleşmelerdir. Bu kural iş ilişkisinin sürekli bir iş olmasından kaynaklanmaktadır.<sup>44</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesi, kural olarak, sözleşmede belirlenen sürenin dolması ile birlikte herhangi bir fesih beyanı gerekmeksizin sona erer. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar İş Kanunu’nda yer alan bazı haklardan yararlanamamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş sözleşmesinin süresinde bitmesi ile kıdem tazminatına hak kazanamazlar.<sup>45</sup> İş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara bildirim öneli verilmediği için bu sözleşme türü ile

<sup>43</sup> Y9HD, 2008/7443 E., 2008/7075 K. 31.3.2008 tarihli karar ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.130.

<sup>44</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.68-69; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, “İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku”, Lykeion Yayınları, 4. Baskı, Ankara 2020, s.126 vd.

<sup>45</sup> Somut olayda davacının belirli bir iş için belirli süreli iş sözleşmesiyle davalı işyerinde çalışmaya başladığı ... işin bitimi sebebiyle belirli süreli iş sözleşmesinin sona erdiği anlaşılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi bildirim gerek olmaksızın kendiliğinden sona erdiğinden kıdem tazminatı talep edilmesi mümkün değildir. Dairemizin emsal bu yönde bozma kararına karşı mahkemece direnme kararı üzerine Hukuk Genel Kurulunun 2014/391 esas 2014/710 karar sayılı ilamında da davacının iş sözleşmesinin sözleşmenin bitimi için öngörülen “işin bitimi” ile kendiliğinden sona erdiğinden, kıdem tazminatına hükmedilmesinin isabetsiz olduğu belirtilmiştir. Hal böyle olunca mahkemece kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, ... oybirliği ile karar verildi." Y22HD, 2013/21235 E, 2014/31481 K. 12.11.2014 T.

çalışanlara bildirim önelleri içinde ücret kesintisi yapılmadan işçiye verilmesi gereken iş arama izninden yararlanamazlar.<sup>46</sup>

İş Kanunu'nun 11/1 ikinci cümlesi “*Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.*” diyerek, işçileri de korumak adına belirli süreli iş akdi yapma serbestisini sınırlandırmıştır. Hükme göre belirli süreli iş sözleşmeleri ancak süreli işlerde veya “belirli bir işin tamamlanması” veya “belirli bir olgunun ortaya çıkması” gibi objektif koşulların varlığında yapılabilmektedir. Hükümün lafzında geçen “gibi” sözcüğü bu üç duruma benzer hallerde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini göstermektedir.<sup>47</sup> İlgili kanun maddesine göre taraflar ancak objektif koşulların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapabileceklerdir. O halde “objektif koşul” belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmemesinin ön koşulu olarak kabul edilmelidir. Burada amaç belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasının önlenmesidir.<sup>48</sup>

Aynı doğrultuda tarafların belirli bir süre kararlaştırarak yapmış olduğu yazılı iş sözleşmesi objektif koşullar taşııyorsa her ne kadar taraflar anlaşmış olsa da belirsiz süreli kabul edilecektir.

Bazı durumlarda tarafların yapacağı sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu yasalarla belirlenmiştir. Bu hallerde objektif nedenin varlığı ayrıca aranmamaktadır.<sup>49</sup>

İşin *belirli süreli olması*, “işin niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi veya bilinebilir” olmasıdır. Örneğin bir faaliyetin (festival, konser vb.) tamamlanmasına ilişkin olarak yapılan işlerde tarafların faaliyetin süresi ile sınırlı iş sözleşmesi yapması mümkündür.<sup>50</sup>

<sup>46</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.131.

<sup>47</sup> SÜZEK, s.238.

<sup>48</sup> SENYEN-KAPLAN, s.89; ALPER/KILKIŞ, s.34.

<sup>49</sup> 14.2.2007 tarihli 26434 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 8.2.2007 tarih ve 5580 sayılı Özel Öğrenim Kurumları Kanununun 9. Maddesinin 1. Fıkrasına göre; özel öğrenim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen ve uzman öğretici ve usta öğrenciler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmeleri en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yapılır.

<sup>50</sup> SENYEN-KAPLAN, s.90; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.129.



*Belirli bir işin tamamlanması* objektif koşulunun anlamı ise, işçinin devam edecek bir iş için değil de tamamlanması ile sona erecek bir işte çalıştırılmak üzere istihdam edilmesi anlamına gelmektedir. İnşaat sektöründe belirli süreli iş sözleşmeleri işin niteliği sebebi ile oldukça sık görülmektedir. İnşaat sektörünün süreç değil proje bazlı olması, işverenlerin düzenli olarak yeni iş alamama ihtimali ve bir yapının inşasında birbirinden farklı görevleri olan çalışma gruplarının olması işverenleri genellikle belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam etmeye itmektedir. Gerçekten de müteahhitler genellikle bir proje bitmeden veya biter bitmez yenisini alamamaktadır. Projelerin büyüklüğüne bağlı olarak proje aralarında birer yıllık zaman dilimleri dahi olabilmektedir. Bu duraksama dönemlerinde, müteahhidin işçisini çalıştırabileceği bir işi olmadığından genellikle işten çıkarmalar yapılmaktadır. Bu durum inşaat sektöründe işçi sirkülasyonunun fazla olmasının başlıca sebeplerinden biridir.

Herhangi bir yapının inşasında farklı çalışma gruplarının olduğunu ifade etmiştik. Örneğin dört katlı bir konutun kaba inşaatının yapımı esnasında en çok çalışan kalıp ve demir işçileri inşaatın incesine geçildiğinde herhangi bir görev almamaktadır. Veya kabası biten inşaatın incesine geçildiği zaman müteahhitlerin o yapının iç tasarımı için belirli süreli olarak iç mimar istihdam ettiği görülmektedir. Yargıtay'ın bu yönde vermiş olduğu birçok karar mevcuttur.<sup>51</sup>

Doktrinde, işverenin ihale ile iş alması durumunda, kural olarak, işçileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapamayacağı belirtilmektedir.<sup>52</sup> Bu görüşe göre, ihale ile iş alınması durumunda işverenin işçisi ile belirli süreli iş sözleşmesi kurabilmesi için objektif nedenin oluşmadığına işaret edilmiştir. "Çünkü önemli olan ihale sonucunda yapılan istisna akdinin belirli süreli olması başka bir deyişle işverenin işi hangi süre

---

<sup>51</sup> "Somut olayda, davalı işverence ... numaralı yerde yeni bir fabrika inşaatına başlanıldığı, davacının inşaat işçisi (inşaat kalıp ustası) olarak bu inşaatla çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Dava dosyasından inşaatın ne zaman tamamlandığı anlaşılamamaktadır. ... İnşaatın bitip bitmediği ve inşaatla davacı ile aynı görevde çalışan işçilerin iş akitlerinin feshedilip feshedilmediği fesihden sonra işe alınan yeni işçilerin davacı ile aynı vasıfta olup olmadıkları, sözleşmenin belirli süreli kabul edilip edilemeyeceği noktasında önem arz etmektedir. Bu nedenle öncelikle, uzman bir bilirkişi aracılığı ile keşif yapılarak; davacının sözleşme süresince yaptığı iş belirlenmeli; yeni kurulan fabrika inşaat veya montaj işinde çalışıp çalışmadığı, davacı ile aynı davalı işyerinde aynı görevde çalışan diğer işçilerinde iş akitlerinin feshedilip feshedilmediği, fesihden sonra işe alınan işçilerin nitelikleri ve yaptıkları işler açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu kapsamda yeni fabrika inşaatının fiilen ne zaman başladığı, inşaatın bitim tarihi de ayrıca belirlenmelidir. Böylece toplanacak deliller tüm dosya içeriği ile birlikte değerlendirilmek suretiyle davacının iş güvencesi kapsamında kalıp kalmadığına göre işin esasına girilmelidir. Bu yönde yeterli araştırma ve inceleme yapılmadan karar verilmiş olması hatalı olmuştur." Y7HD, 2014/11896 E., 2014/18855 K.15.10.2014 T. (Kazancı Erişim Tarihi:22.03.2022).

<sup>52</sup> SÜZEK, s.242.

ile aldığı değil yapılan işin niteliğidir.”<sup>53</sup> Aksi halde tüm ihale ile alınan işlerde işçilerle belirli süreli sözleşme yapılması mümkün hale gelecektir ki, bu durum İş K. m.11 ‘in amacı ile örtüşmemektedir. Bir diğer görüşe göre ise; belirsiz süreli bir alt işverenlik sözleşmesi kapsamında işveren ile işçi arasında belirli süreli bir iş sözleşmesi kurulması mümkün değildir.<sup>54</sup> Ancak, belirli süreli bir alt işverenlik sözleşmesi, iş sözleşmesinin belirli süreli olmasını gerektiren objektif koşul olarak kabul edilmelidir. Çünkü bir sonraki sözleşme döneminin devam edip etmeyeceği belli değildir.<sup>55</sup>

Kanımızca ihale ile alınan inşaat projelerinde yapılan işin niteliği değişmemektedir. İhale usulü alınacak inşaat işi ne olursa olsun bir işin tamamlanması söz konusu olacaktır. Dolayısıyla doktrindeki fikir ayrılığının temelini oluşturan, işin niteliğinin mi yoksa ihale ile alınan işin süreli olmasının mı temel alınacağı hususu inşaat sektörünün tartışma konusu olmayacaktır.

Yasada sözü edilen “*bir olgunun ortaya çıkması*”, işyerinde işletmenin normal faaliyetine dahil olmayan bir olgunun ortaya çıkması ve bu duruma bağlı olarak geçici işgücüne ihtiyaç duyulması anlamına gelmektedir.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> SÜZEK, s.245; Y9HD, 2006/22123 E., 2006/30722 K. 21.11.2006 (Kazancı Erişim Tarihi: 25.03.2022) ; DOĞAN YENİSEY, *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, 2013, İstanbul 2015, s.68.

<sup>54</sup> GÖKTAŞ, *Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları*, Sicil Dergisi, 12, Aralık 2008, s. 101-102.

<sup>55</sup> GÖKTAŞ, s.102.

<sup>56</sup> SÜZEK, s.249; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 71; “*Kaynak ve montaj işinin davalı şirketin asli ve sürekli işlerinden olmadığı, yeni çelikhane kısmı inşaatı nedeni ile geçici bir ihtiyaçtan doğduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Sözü edilen iş için işe alınan işçilerden birkaçının zaman zaman ortaya çıkan eleman ihtiyacı nedeni ile kısa süreli ve geçici olarak başka işlerde çalıştırılmış olması, asli ve sürekli işlerde çalıştırılmak için işe alındıkları anlamına gelmez, inceleme konusu olay bakımından işin biteceği tarih açık olarak kararlaştırılmamışsa da öngörülebilir niteliktedir. Nitekim davacı tanıkları da işe başladıklarında bitiş süresinin kendilerine yaklaşık olarak söylendiğini açıklamışlardır. Mevcut olgulara göre, iş sözleşmesi belirli süreli olduğundan İş Kanunu'nun 18. maddesi ve devamı maddelerinde öngörülen iş güvencesi hükümlerinden yararlanması olanağı bulunmamaktadır.*

*Kaldı ki, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilse bile, mahkemece yapılan keşif ve alınan bilirkişi raporunda işin tamamını oluşturan 16 temel aşamanın fiilen bittiği tespit edilmiş olduğundan, buna bağlı olarak yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir.”* Y9HD 2008/7443 E., 2008/7075 K. 31.03.2008 T. (Kazancı Erişim Tarihi: 22.03.2022).

*“Dosya kapsamına göre, davalı şirkete ait işyerinin .../Dilovası'ndan ...'ya taşınmasına karar verildiği ve ...'da gerekli alt yapının kurulması ve üretime başlanabilmesi amacıyla bir kısım kıdemli işçinin ...'da görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren ile toplu iş sözleşmesinin tarafı Petrol İş Sendikası arasında toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında 13.05.2015 tarihinde imzalanan protokole göre, kıdemli işçilerin ...'da görevlendirilmesi nedeniyle geçici olarak ortaya çıkan işgücü ihtiyacının davacı gibi bir kısım işçilerle karşılanması amacıyla “geçici taşınma personeli” adı altında işçi tanımlaması yapılarak bu işçilerle belirli süreli sözleşme yapılacağı, bu personelin 12 ay süreyle çalışacakları, ihtiyaç olduğu takdirde bu sürenin mutabakat ile uzatılabileceği, normal ücretin 2/3' ü kadar ücret ödeneceği, bu personelin toplu İş sözleşmesinin sağladığı tüm ücret ve yan haklardan yararlanacağı, kadro tahsis edilmeyeceği ve sözleşme bitiminden sonra iş teklif edilmeyeceği kararlaştırılmıştır.*

İş K. m11/2 uyarınca “belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı bir nedene dayanan zincirleme iş sözleşmeleri belirsiz olma özelliğini korurlar.”

Uygulamada zaman zaman malzeme fiyatlarının aşırı artışı, hava muhalefeti, malzeme tedarikinin yapılamaması gibi sebeplerle inşaat projelerinin teslim tarihlerinin uzadığı görülmektedir. Bu gibi durumlarda özellikle işçinin belirli süreli iş sözleşmesinde inşaatın bitimi veya inşaatın sıva işlerinin bitimi gibi tamamlanması gereken belirli bir iş değil, bitiş tarihi yer alıyorsa belirli süreli sözleşmenin uzatılması söz konusu olabilmektedir. Bu halde gerekirse mahallinde uzman bilirkişiler aracılığı ile keşif yapmak suretiyle davacının görevi ve yaptığı iş de dikkate alınarak iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığının, zincirleme yapılabilmesi için esaslı bir neden olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, otel inşaatı yapımı için işçi ile çalışma süresi 01.09.2008-30.03.2009 olarak belirlenen belirli süreli iş sözleşmesinin, inşaatın geneli 2009 yılında tamamlanmış olsa da ortaya çıkan gizli ayıplar sebebi ile işin 2010 yılına kadar uzaması durumunda dahi mahallinde uzman bilirkişiler aracılığı ile keşif yapmak suretiyle işçinin görevi ve yaptığı iş de dikkate alınarak iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığı ve işveren tarafından 2010 yılında yapılan feshin son çare olarak uygulanıp uygulanmadığının tereddütsüz bir şekilde belirlenerek karara varılması gerektiğine hükmetmiştir.<sup>57</sup>

### III. TAM VE KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş ilişkisinin kaynağını teşkil eden iş sözleşmelerinde işçinin üstlendiği çalışma ediminin belirli veya belirsiz sürede ifası zorunludur. İş sözleşmelerini, diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli özellik, çalışma ediminin sonucunun değil, çalışma

---

*Projenin çeşitli nedenlerle uzadığı işverence sunulan belgeden anlaşılmıştır. 12.07.2016 tarihinde imzalanan 01.02.2016-31.01.2018 yürürlük tarihli Toplu İş Sözleşmesi 22. maddesinde bu işçilere normal ücretin 2/3' ü olarak ücret ödeneceği tekrar edilmiştir.*

*Davacı işçi tarafından açılan işe iade davasında sözleşmenin belirsiz süreli olduğu değerlendirilerek işe iade davasının kabulüne karar verilmiş ise de davacının “geçici taşınma personeli” olarak belirtilen niteliği değişmemiştir. Hal böyle olunca protokolün 5. maddesi ve toplu iş sözleşmesinin 22. maddesinde yer alan ücrete ilişkin kararlaştırılan düzenlemenin eşitlik ilkesine aykırı olduğundan söz edilemez. Zira eşitlik ilkesi aynı durumda olanlar için geçerlidir. Yukarıda belirtilen sebeplerle dava konusu tazminat ve alacakların protokol ve toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan (normal ücretin 2/3'ü) ücret üzerinden hesaplanması gerekirken sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulüyle 3/3 tam ücret üzerinden hesaplama yapılması hatalı olmuştur.” Y9HD, 2021/4885 E., 2021/9066 K. 18.5.2021 T. (Kazancı Erişim Tarihi: 22.03.2022).*

<sup>57</sup> Y9HD, 2012/15230 E., 2012/35677 K. 01.11.2012 T. (Kazancı Erişim Tarihi: 22.03.2022).

ediminin kendisinin borçlanılmasıdır. İşçi iş sözleşmesinde işverene karşı iş görme, dolayısıyla zamanını çalışmak için ayırma borcu altına girer.<sup>58</sup>

Yukarıda belirtildiği üzere iş sözleşmesinin sürekli bir sözleşme ihtiva etmesi gerekmektedir. Ancak belirtilmesi gerekir ki bu zorunlulukta belirli veya asgari bir süre çalışma veya normal çalışma süresinin tamamının çalışmaya ayrılması gerekli değildir. Bu sebeple iş sözleşmeleri, çalışılan sürenin, çalışılması gereken süreye nazaran durumuna göre, tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır.<sup>59</sup> Kısmi süreli çalışma, kimi yazarlarca “işsizliğin önüne geçilmesi amacıyla düşünülen ve birçok ülkede kanun koyucunun pozitif hükümler ile üzerine eğildiği bir çalışma biçimi” olarak düşünülmüştür.<sup>60</sup> Teknolojik ve ekonomik nedenler, küreselleşme vb. bir çok farklı neden zamanla daha esnek çalışma sürelerine sahip atipik sözleşmeleri meydana getirmiştir.<sup>61</sup>

Tam süreli iş sözleşmeleri işyerinde haftalık ve günlük çalışma sürelerine uygun olarak tam çalışma esasına göre kurulan iş sözleşmeleridir.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri ise, tam süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi haftanın tüm günlerinde değil, belirli günlerinde tam gün veya haftanın her günü belirli bir süre veya haftada bir ya da birkaç gün içinde belirli bir süre çalışmanın kararlaştırıldığı sözleşmelerdir.<sup>62</sup> İşçi birden fazla işverenle kısmi süreli iş sözleşmesi yapabilmektedir. Kısmi süreli çalışmaların, iş paylaşımı (job sharing), fırsata bağlı çalışma, dönüşümlü çalışma ve çağrı üzerine çalışma gibi çeşitli şekilleri vardır.<sup>63</sup>

Belirtilmesi gerekir ki inşaat sektöründe kısmi süreli çalışmalara oldukça nadir rastlanmaktadır. İnşaat işinin niteliği gereği işler oldukça uzun sürmekte ve hatta genellikle fazla çalışma yapılmasını gerektirmektedir. İnşaat işvereni kısmi süreli çalışan işçi istihdam etme yolunu tercih etmemektedir.

---

<sup>58</sup> SENYEN-KAPLAN, s.97; AKYİĞİT, s.177.

<sup>59</sup> SENYEN-KAPLAN, s.98.

<sup>60</sup> NARMANLIOĞLU, s.230.

<sup>61</sup> AKYİĞİT, s.41.

<sup>62</sup> SENYEN-KAPLAN, s.98; SÜMER, s.43.

<sup>63</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. SENYEN-KAPLAN, s.98.

#### IV. UZAKTAN ÇALIŞMA

Uzaktan çalışma 2016 yılında 6715 sayılı Kanunun<sup>64</sup> 2. Maddesi ile 4857 sayılı kanunun 14. Maddesine ilave edilen ek dört fıkrada düzenlenmiştir. 6715 sayılı Kanunun 14. Maddesinin gerekçesinde “*çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanım yapıldığı*” ifade edilmiştir. Maddede gerekçeye uygun olarak getirilen düzenlemeye göre uzaktan çalışma, “işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”

Covid-19 kaynaklı yaşanan küresel pandemi neticesinde uzaktan çalışmalar oldukça sık görülmeye başlanmıştır. İnşaat sektörünün oldukça büyük bir kısmında işin niteliği ve fiziksel gerekçeler sebebi ile uzaktan çalışma mümkün değildir. Bilindiği üzere inşaat çoğunlukla beden gücüne dayanan ve belirli bir alanda icra edilmesi gereken işlerdendir. Ancak sektörün ayrılmaz bir parçası olan mimari tasarım, mimari projelerin çizimi veya ruhsat alma aşamasında tamamlanması gereken ısı yalıtım projeleri, akustik rapor ve projeleri, mekanik tesisat projeleri vb. çalışmaların uzaktan çalışma ile tamamlanması mümkündür. Uygulamada zorunlu hallerde (küresel pandemi) sektörde projelendirme aşamasında hizmet veren firmaların uzaktan çalışmaya döndüğü görülmüştür. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere çoğunlukla beden gücüne dayalı ve belirli bir alanda yapılması zorunlu olan inşaat işinde şantiye çalışmalarının uzaktan çalışma ile yapılamayacağı, sektörün en çok bilinen inşa evresinin günümüz teknolojisinin elverdiği imkanlar doğrultusunda uzaktan çalışarak ifa edilmesi fiziki gerekçelerle mümkün değildir. Bununla birlikte belirtilmesi gerekir ki şantiyelerde görev alan ve işin beden gücüne dayalı olmayan daha çok yönetim işlerinde görev alan işçilerin de (inşaat mühendisleri, iş güvenliği uzmanları, kalfalar) uzaktan çalışma ile şantiyeyi yönetmesi mümkün değildir. Şantiyelerin iş güvenliği bakımından çok tehlikeli sınıfta yer alması, inşaat işçilerinin eğitim düzeylerinin genellikle düşük olması gibi sebeplerle şantiyede yapılan yönetim ve denetleme işlerinin de uzaktan çalışma ile yapılması mümkün değildir.

---

<sup>64</sup> RG, 20.05.2016/29717.

## V. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİ

Mevsimlik işler yılın belirli dönemlerinde yapılan, diğer dönemlerde ise faaliyetlerin durdurulduğu veya hiç yapılmadığı işlerdir. Söz konusu dönemler yapılan işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir.

İş Kanunu'nda mevsimlik iş sözleşmeleri düzenlenmemiştir. Yalnızca İş Kanunu'nun 29. Maddesinin 7. Fıkrasında, 53. Maddesinin ise 3. Fıkrasında bu tür işlere ilişkin bazı kurallara yer verilmiştir.<sup>65</sup> Bu maddeler haricinde Yargıtay kararları ile belirli esaslara bağlanmıştır.<sup>66</sup>

Mevsimlik iş sözleşmeleri kanunda ayrıca bir düzenlemesi olmamasına rağmen uygulamada sıklıkla görülen bir iş sözleşmesi türüdür. Örneğin kış aylarında Uludağ'da, yaz aylarında ise Çeşme, Bodrum gibi tatil beldelerindeki otellerde yoğunluk olacağından bu dönemlere ait mevsimlik iş sözleşmesi bile işçi istihdam edildiği görülmektedir. Bir başka örnek ise tarım sektöründe görülmektedir. Örneğin

---

<sup>65</sup> SÜZEK, s.257.

<sup>66</sup> “Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik olmayıp, işçi aralıklı olarak çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek mevsimlik olarak çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmektedir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan bu tür çalışmalarda, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan, sırf bir yıldan az çalışma gereğesiyle çalışmanın mevsimlik olduğunu kabul etmek doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta ise, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir.” Y9HD, 2019/5425 E., 2021/2596 K., 27.1.2021 T. (Kazancı Erişim Tarihi 01.04.2022), “4857 Sayılı İş kanunu 53/3 maddesi uyarınca mevsimlik işçilerde yıllık izinlere ilişkin hükümler uygulanamayacağından mevsimlik işçi 4857 Sayılı Kanununun yıllık izin hükümlerine dayanarak yıllık izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Ancak belirtilen maddede ki kural nispi emredici kural olup işçi lehine bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir. Yasa koyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemesinin temel gerekçesinin, çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmamış oluşudur. Ne var ki özellikle işçinin her yıl 11 ay civarında çalıştırılması ve kısa bir askı süresinden sonra yeniden çalışmaya devam etmesi, diğer bir ifade ile yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınması gerekmektedir. 11 ayı aşan çalışmalarda ise yılın kalan bölümünde dinlenme hakkının gereğinin yerine getirilmesi için gereken süre bulunmadığından, 11 ayı aşan çalışmalarda çalışma şeklinin mevsimlik iş olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır. Bu çeşit bir çalışmanın mevsimlik olarak değil, fasıllı çalışma olması nedeniyle ve mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden bu sürede de bir yılı doldurmak koşulu ile işçinin izne hak kazandığı kabul edilmelidir. Bu itibarla 11 aydan az çalışmanın mevcut olduğu yıllardaki çalışmalar mevsimlik iş olarak nitelendirilmelidir ve sonuç olarak bu şekilde çalışanların yıllık izine hak kazanamayacaklarına dair 7. ve 8. Hukuk Dairelerinin kararı yerindedir.” Y9HD, 2021/11990 E., 2021/16167 K., 7.12.2021 T. (Kazancı Erişim Tarihi 01.04.2022).

pamuk toplanması için hasat aylarında kurulan iş sözleşmeleri mevsimlik iş sözleşmeleridir.

Mevsimlik iş sözleşmelerinin yılın belirli dönemlerinde gerçekleştirilecek hizmetleri kapsamı nedeni ile, mutlaka belirli süreli olarak yapılması zorunluluğu yoktur. Mevsimlik iş sözleşmesi birden çok mevsimi kapsayacak şekilde belirsiz süreli de kurulabilir.<sup>67</sup> Tek bir mevsimi kapsadığı için, belirli süreli bir iş olması nedeni ile belirli süreli olarak da yapılabilmektedir.<sup>68</sup> Bununla beraber belirtmek gerekir ki belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesinin koşulları, bu tür iş sözleşmelerinde de aranacaktır. Tek bir mevsim için yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için aranan koşul gerçekleşmiş olacaktır. Birden fazla mevsim için yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde ise her yıl yenilenmek suretiyle yıllar içinde devam edip giden bir sözleşmenin kural olarak belirli süreli olduğunu söylemek mümkün değildir.<sup>69</sup> Her yıl turizm mevsiminde çalışan otelin tek bir işçi ile üst üste yaptığı belirli süreli mevsimlik sözleşmelerin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekmektedir. Ancak pamuk tarlasını 5 yıllığına kiralayan işverenin, işçi ile bu süre için yapacağı mevsimlik iş sözleşmesi belirli süreli olma özelliğini koruyacaktır.<sup>70</sup>

Yargıtay içtihatları uyarınca mevsimlik işte iş sözleşmesi mevsim bitimi, iş görme ve ücret ödeme edimleri yönünden askıda kabul edilir. İşçi işe davet edilmez ise iş sözleşmesi mevsimin başladığı tarihte işveren tarafından, işveren davet etmiş işçi ise işe icabet etmemiş ise mevsimin başladığı tarihte işçi tarafından feshedilmiş sayılır.<sup>71</sup>

İnşaat sektöründe kural olarak her mevsim inşaat yapılabilmektedir. Mevsim koşulları ve hava muhalefetine bağlı olarak yılın belirli dönemlerinde inşaatların durabildiği bilinmektedir. Ancak genel kanının aksine inşaat işleri mevsimlere bağlı işlerden değildir. Bu doğrultuda kanımızca mevsimlik işçi olarak istihdam edilen inşaat işçilerinin çalışmaları fasıllı çalışma olarak kabul edilmelidir. Bununla beraber özellikle turizm bölgelerinde yaz aylarında inşaat yasağı uygulamaları yer almaktadır. Bu dönemlerde inşaat yapmak yasak olup yılın geri kalan kısmında inşaat serbestisi

<sup>67</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.95; GÜVEN/AYDIN, “Bireysel İş Hukuku”, Sözkese Matbaacılık, 6. Baskı, Eskişehir/İstanbul 2020, s.134.

<sup>68</sup> SÜZEK, s.257-258; GÜVEN/AYDIN, s.134.

<sup>69</sup> SÜZEK, s.258.

<sup>70</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.95.

<sup>71</sup> Y9HD, 2011/54911 E.,2014/3976 K. 11.2.2014 T. (Kazancı Erişim Tarihi: 10.01.2022).

bulunmaktadır. İnşaat işvereni inşaat yasağı bulunan bölgelerden başka bir bölgede faaliyet göstermiyorsa somut olayın detayları dikkatlice ele alınarak bu işverenin işçileri için mevsimlik iş sözleşmesinin gündeme geldiğinden bahsedilebilir.

## VI. TAKIM SÖZLEŞMESİ

İş Kanunu m.16 uyarınca birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Bu sözleşme türünde kendisi de takımda olan bir işçi olan takım kılavuzu, diğer işçileri temsilen işveren ile takım sözleşmesi yapmaktadır. Takım dışında bir işçinin takım kılavuzu olamamasının nedeni iş aracılığı yoluyla işçi istismarının önüne geçilmesidir.<sup>72</sup>

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.<sup>73</sup> (İş K. m.16/2)

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takımda yer alan işçilerden biri, takım sözleşmesinin imzalanmasından sonra işe başlamaz ise, takım kılavuzu üçüncü kişinin fiilini taahhüt eden kişi gibi Borçlar Kanunu'nun 128. maddesi uyarınca işverene karşı zararı gidermekle yükümlüdür.<sup>74</sup>

“İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.” (İş K. m.16/4)

---

<sup>72</sup> SÜZEK, s.265.

<sup>73</sup> SÜMER, s.43; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.147-148; GÜVEN/AYDIN, s.129.

<sup>74</sup> ALPER/KILKIŞ, s.52-53; Takım sözleşmesinin mahiyetinin “üçüncü “kişinin fiilini üstlenme” müessesesi ile açıklanmasının yetersiz olduğu görüşü hakkında detaylı bilgi için bkz. LAÇİNER, *İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:3, Yıl:3 Sayı:5 (2014/1), s.119 vd.



İnşaat sektöründe, uygulamada, takım sözleşmesi sıklıkla görülmektedir. Bu sözleşme türünün hem işçi hem de işveren açısından pratikte lehe olduğunu söylemek mümkündür. İnşaat işinin niteliği gereği farklı görevlere sahip işçi çalışma grupları genellikle birbirini tanıyan birlikte çalışmış işçilerden oluşmaktadır. İşçilerin birbirini tanıyan ve anlaşabildikleri işçiler ile birlikte çalışmaları daha istekli, rahat ve verimli çalışmalarını sağlamaktadır. İşveren açısından ise, özellikle hacmi büyük olan inşaat işlerinde, işçi sirkülasyonunun fazlalığı dolayısıyla iş sözleşmesinin yapılmasını kolaylaştırmaktadır.

## VII. İNŞAAT SÖZLEŞMELERİNDE ALT YÜKLENİCİLİK SÖZLEŞMESİ VE ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİ

### A. Genel Olarak

Çalışmamızın bu bölümünde inşaat sektöründe görülen iş sözleşmesi şekillerini açıklarken, her ne kadar bir iş sözleşmesi şekli olmasa da uygulamada oldukça sık görülen ve aslında dolaylı yoldan bir tür işçi istihdam etme yöntemi olarak kullanılan alt yüklenicilik sözleşmelerini de incelemeyi uygun gördük. Buradan hareketle öncelikle genel olarak alt yüklenicilik sözleşmesi bahsedecek sonrasında ise sözleşmenin iş hukukuna yansıyan görünümünü inceleyeceğiz.

İnşaat firmalarının, yüklenici sıfatı ile üstlendikleri edimin ifasını kısmen veya tamamen başka bir inşaat firmasına bırakması durumunda alt yüklenicilik ilişkisi meydana gelmektedir. Yükleniciye edimin ifasını taahhüt eden tarafa alt yüklenici denilmektedir.<sup>75</sup>

Bu sözleşme türü ile yüklenici, iş sahibine karşı bir inşaatın yapımını üstlenmekte olup, alt yüklenicilik ilişkisi içerik olarak asıl inşaat sözleşmesine yönelmektedir.<sup>76</sup> İşin teknolojik nedenlerle veya mahiyeti gereği uzmanlık gerektirmesi halinde yüklenici, iş sahibine karşı üstlendiği inşaatın yapımını kısmen veya tamamen başka bir yükleniciye devretmektedir. Asıl yüklenicinin alt yüklenici ile yapmış olduğu bu sözleşme de niteliği itibarı ile bir eser sözleşmesi olup doktrinde alt yüklenicilik

<sup>75</sup> ZEVKLİLER/GÖKYAYLA, “*Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*”, Vedat Kitapçılık 21.Bası, İstanbul 2021, s.538.

<sup>76</sup> TUTKUN, “*İnşaat Hukukunda Alt Yüklenicilik Sözleşmeleri*”, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 202, s.35.

sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır.<sup>7778</sup> Asıl yüklenicinin alt yüklenici ile bağtılamış olduğu alt yüklenicilik sözleşmesi, iş sahibi adına değil, kendi ad ve hesabına yapılan bir sözleşmedir. Bu sözleşme ile alt yüklenici de kendi ad ve hesabı adına asıl yükleniciden bağımsız hareket etme yetkisine sahiptir.<sup>79</sup> Bilinmesi gerekir ki alt yüklenicilik sözleşmesinin kurulması için kanundan veya sözleşmeden kaynaklanan birtakım şartların varlığı gerekmektedir.<sup>80</sup>

Alt yüklenici sözleşmeleri, iş hukukunun alt işveren müessesesini gündeme getirmektedir. Alt işverenlik veya yaygın olarak kullanılan diğer ismi ile taşeronluk, NARMANLIOĞLU'na göre; "Çalışma hayatındaki ekonomik ve teknolojik nedenlere bağılı olarak ortaya çıkan esneklik ihtiyacını da kısmen karşılayan istihdam şekillerinden biri olarak kabul edilmektedir."<sup>81</sup> İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası alt işverenlik müessesesini *Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren* "şeklinde tanımlamaktadır. AKYİĞİT'e göre; "Alt işverenlik ilişkisi, asıl işveren, alt işveren ve alt işverenin işçisi olmak üzere üç tarafın bulunduğu iş hukukuna ait üçlü bir ilişkidir. Kendi içerisinde birden çok hukuki ilişkiyi barındırır ve diğer benzer üçlü ilişkilerden (takım sözleşmesi, geçici/ödünç iş ilişkisi, iş aracılığı vs.) çeşitli yönleri ile ayrılır."<sup>82</sup> Asıl işverenin alt işverenin işçileri ile arasında herhangi bir iş sözleşmesi bulunmasa dahi alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren, o işyeri ile ilgili olarak alt işverenin işçilerine karşı bireysel veya toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur.<sup>83</sup>

Hükmün lafzından yola çıkıldığında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için bağtılanan birtakım kuralların olduğundan bahsetmek mümkündür.<sup>84</sup> Her şeyden

<sup>77</sup> EREN, "Borçlar Hukuku Özel Hükümler", Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2015, s.610-615

<sup>78</sup> İnşaat Sözleşmeleri nitelikleri itibari ile doktrinde çoğunlukla eser sözleşmesinin özel bir türü olarak tanımlanmaktadır. Bununla beraber bazı tanımlarda sözleşmenin karma niteliğine vurgu da yapılmaktadır. Konuya dair detaylı bilgi için bkz. KARADUMAN, "Kentsel Dönüşüm Mevzuatı Çerçevesinde İnşaat Sözleşmesi", Seçkin Yayınları, Ankara 2021 s.95-98.

<sup>79</sup> EREN, s. 610.

<sup>80</sup> Detaylı bilgi için bkz. TUTKUN, s. 35-50.

<sup>81</sup> NARMANLIOĞLU, s. 115.

<sup>82</sup> AKYİĞİT, "İş Hukuku", Seçkin Yayıncılık, 13. Baskı, Ankara 2021, s. 68.

<sup>83</sup> SÜZEK, s. 160; GÜVEN/AYDIN, s.72-73; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.50-51.

<sup>84</sup> LİMONCUOĞLU, "Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları", Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.25.

önce bir alt işverenlik ilişkisinden bahsedilebilmesi için iki farklı ve aktif olarak faaliyet gösteren işverenin olması gerektiği izahtan varestedir.

Asıl işveren tarafından alt işverene verilecek olan iş, yürütülen mal veya hizmet yönetimine ilişkin yardımcı bir iş veya asıl işin bir bölümüne ilişkin olmalıdır. Alt işverene tahsis edilecek olan işin o işyerinin yürüttüğü mal ve hizmet faaliyetine ilişkin olmaması durumunda bir alt işverenlik sözleşmesinden bahsedilemez.<sup>85</sup> Bununla birlikte, alt işverene tahsis edilecek olan işin, asıl işin bir bölümü olması halinde, “işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden”<sup>86</sup> sayılması gerekmektedir.

Bu doğrultuda asıl iş yardımcı iş kavramının netleştirilmesi önem arz etmektedir. 27/9/2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, Alt İşverenlik Yönetmeliği tanımlar başlıklı 3/1-c maddesi “*mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş*” şeklinde asıl işi, m.3/1-ğ hükmü ise “*İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade eder.*” şeklinde yardımcı işleri tanımlamıştır. Doktrinde, Yargıtay içtihatlarında ve İş K. m.2/6 ve 2/7. Fıkralarına ilişkin değişiklik önergesinin gerekçesinde belirtildiği üzere kural olarak insan kaynakları, mali işler, yükleme-boşaltma işleri, bakım onarım hizmetleri, temizlik işleri, güvenlik hizmetleri, yemek, servis vb. işler yardımcı iş niteliğindedir.<sup>87</sup> Ancak önemle belirtilmesi gerekir ki yukarıda örnekseyici sayılmış işlerin, işletmenin asıl işi olması halinde, yardımcı iş olarak kabul edilmesi mümkün değildir.<sup>88</sup>

Bir diğer önemli unsur ise, alt işverene tahsis edilecek olan işin, asıl işin bir bölümü olması halinde, işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması gerektiğidir. Burada dikkat edilmesi gereken ilk husus alt işverene verilecek olan işin asıl işin bir bölümüne ilişkin olmasıdır. Bir başka deyişle bir işletme veya işyerinde işlerin yalnızca bir kısmının alt işverene devredilmesi, diğer

---

<sup>85</sup> Etiket üreten bir fabrikanın yapılan iş ile ilgili olmayan ek bina inşaatı veya mevcut binanın onarımı işini üstlenen inşaat firması o işyerinin alt işvereni olarak nitelendirilemez. Bu ilişkinin bir inşaat yapım veya eser sözleşmesinden kaynaklanan bir ilişki olduğunun kabulü gerekmektedir.

<sup>86</sup> 27/9/2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin 11. Maddesi “*İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir.*” tanımını yapmaktadır.

<sup>87</sup> SÜZEK, s.161; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.48.

<sup>88</sup> LİMONCUOĞLU, s. 27-28, SÜZEK, s.161.

kısımlarda asıl işverenin faaliyetlerine devam etmesi, devir konusu işyerinde işçi istihdam etmesi zorunludur.<sup>89</sup>Hükme göre asıl işin yalnızca bir bölümünün alt işverene devri, geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin kurulması için yetmemektedir. Alt işveren tarafından üstlenilecek olan asıl işin bir bölümünün işletmenin veya işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş olması gerekmektedir.<sup>90</sup> İş K. m.2/8 uyarınca; işletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi durumunda, asıl işverenin işçilerinin de o işte çalışması mümkün değildir.<sup>91</sup>

İş K. m.2/6 hükmünde yer alan “*bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren*” ifadesinin lafzından anlaşıldığı üzere asıl işveren tarafından kendisine iş tahsis edilen alt işveren, işçilerini yalnızca bu işte çalıştırmak zorundadır.<sup>92</sup> Yargıtay görüşü de bu yöndedir.<sup>93</sup> AKYİĞİT’e göre “anılan

<sup>89</sup> AKYİĞİT, s.69; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.47.

<sup>90</sup> Doktrinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş kavramından ne anlaşılması gerektiği tartışmalıdır. “İşletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş” kavramlarının nasıl ele alınması gerektiği konusunda fikir ayrılığı yaşanmaktadır. Bu görüşlerden ilki bu kavramların bir bütün olarak ele alınması gerektiği kanaatindedir. Yargıtayımız da bu doğrultuda kararlar vermektedir.

“*Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2.maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Kanun'un 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11. maddesinde de yukarıdaki anlatımlara paralel biçimde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi” şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir.” Y9HD, E. 2021/10948, K. 2021/15322, T. 3.11.2021 (Kazancı Erişim Tarihi:30.05.2022) .*

Diğer görüşe göre ise İş K. m.2/6’ ile getirilmiş olan bu ölçütün bölünebilir nitelikte olduğudur. Konuya dair detaylı bilgi için bkz. AYKAÇ, “*İş Hukukunda Alt İşveren*”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2010, s.97-110, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.62-65.

<sup>91</sup> SÜMER, s. 18.

<sup>92</sup> NARMANLIOĞLU, s.126, AKYİĞİT, s.71, “*Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır. İşçiler sadece asıl işverene ait işyerinde değil de, farklı işverenlere ait çeşitli işyerlerinde çalışıyorlarsa, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemez. Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.” Y9HD, E. 2009/32292, K. 2010/1149 T. 25.1.2010 (Kazancı Erişim Tarihi:04.06.2022).*

<sup>93</sup>“*Yukarda açıklandığı üzere, davalının asıl işveren olarak sorumlu olabilmesi için işçinin münhasıran alt işveren işçisi olarak, davalının alt işverene sözleşme ile verdiği yük taşıma işinde çalışması gerekir. Oysa kayıtlara göre davacı asıl alt işveren ilişkisi başlamadan önce alt işveren işçisi olarak çalışmaya başlamış, asıl alt işveren ilişkisi başladıktan 3-4 ay sonra davalının işinde çalışmaya başlamıştır. Davalı davacının başka işlerde çalıştığını, sadece kendi işinde çalışmadığını savunmuş ve yük taşıma kayıtları sunmuştur. Mahkemece davacının gerçek işvereni olan alt işverenin yine asıl alt işverenlik ilişkisi ile yüklendiği Çimsa şirketine karşı alt işveren işçisinin açtığı emsal dava gerekçe yapılmıştır. Dava dışı alt işverenin diğer şirketlerle taşıma işi için yaptığı sözleşme ile o işte çalışan işçilerin açtığı dava emsal olamaz. Davacı tanıkları, dava açan ve birbirine tanık olan kişilerdir. Bu nedenle kayıtlar ve tarafsız tanık anlatımları dikkate alınarak, davacının yük taşıma işine başladığı tarihten itibaren*

eğilim işçinin bir başka işverene kısmi süreli çalıştığı haller başta olmak üzere çeşitli ihtimallerde isabetsizdir.”<sup>94</sup>

## B. Alt İşverenlik İlişkisinin Hüküm ve Sonuçları

### 1. Müteselsil Sorumluluk

Alt İşverenlik ilişkisi Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3/1-b maddesine göre yazılı alt işverenlik sözleşmesi ile kurulmalıdır. “Kurulan bu sözleşme genellikle *eser sözleşmesi* niteliğinde olsa da başka bir hukuki ilişkiyi ihtiva edebilmektedir.”<sup>95</sup>

Önemle belirtilmesi gereken husus alt işverenin işçisi ile asıl işverenin arasında herhangi bir iş sözleşmesi bulunmadığıdır. Alt işverenlikte aslen asıl işveren ile alt işveren işçisi arasında herhangi bir hukuki ilişki bulunmamaktadır. Kanunda belirtilen şartlara haiz bir alt işverenlik ilişkisinde, alt işverenin işçisi karşısında işveren sıfatına sahip olan alt işverenin kendisi olup, kural olarak iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların sahibi de kendisidir.<sup>96</sup> Buradan hareketle alt işverenin istihdam edeceği işçileri seçme, iş sözleşmelerini sonlandırma, bizzat emir ve talimat verme, disiplin cezası verme gibi haklarının olduğunun kabulü gerekmektedir.<sup>97</sup>

Bununla beraber yasa koyucu, genellikle az sermaye sahibi olan alt işverenleri, işçilik alacakları yönünden, bu işin yapılmasında yararı bulunan asıl işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur.<sup>98</sup> İş K. m.2/7; “ *Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu*

---

*sözleşmenin sona erdiği tarihe kadar münhasıran davalının taşıma işinde çalışıp çalışmadığı somut olarak araştırılmalı ve sonucuna göre davalı asıl işverenin sorumluluğuna karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.”* Y9HD, E. 2009/32292, K. 2010/1149, T. 25.1.2010 (Kazancı Erişim Tarihi:31.05.2022).

<sup>94</sup> AKYİĞİT, s.71.

<sup>95</sup> Taşıma, istisna, kira vb. hukuki sözleşmeler alt işverenlik ilişkisi kapsamında kurulabilmektedir. SÜZEK, s.163, Asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan iş sözleşmesi, vekalet sözleşmesi, iş aracılığı sözleşmesi, distribütörlük sözleşmesi, tek satıcılık veya franchise sözleşmesi gibi sözleşmelerin alt işverenlik ilişkisi meydana getirmeyeceği görüşü için bkz. AYKAÇ, s.34-35.

<sup>96</sup> AKYİĞİT, s.73.

<sup>97</sup> “Uygulamada işe alma, işin dağıtımı-sevki ve ifasını isteme veya işçiye disiplin cezası uygulama, işten çıkarma konularında asıl işverenin yetkili olduğu sonucuna varılırsa veya işin yapılması için gerekli bütün donanımın asıl işverence sağlandığı hallerde ortada gerçek bir alt işverenlik ilişkisinden bahsetmek mümkün olmayacaktır.” AKYİĞİT, s.73.

<sup>98</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.67.

*ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*” Hükümde yer alan “birlikte sorumluluk” kavramından anlaşılması gereken “müteselsil sorumluluktur.”<sup>99</sup> Asıl işveren ile alt işverenin yapmış oldukları sözleşmeye, yapılan işten asıl işverenin sorumlu olmayacağı, bütün sorumluluğun alt işverene ait olacağı yönünde bir hüküm koyması durumunda bu hüküm geçerli olmayacaktır.<sup>100</sup>

Hükümde yer alan “birlikte sorumluluk” kavramı Yargıtay kararları ile de sabit olmak üzere kanundan veya toplu sözleşmelerden doğan tüm işçilik alacaklarını içermektedir.<sup>101</sup>

Her ne kadar yasa asıl işvereni alt işveren ile birlikte işçinin kanundan, sözleşmeden veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarında müteselsil sorumlu tutmuş olsa da alt işverenin işçilerine karşı işveren olarak sorumluluğu her zaman devam etmektedir.<sup>102</sup>

Asıl İşverenin, alt işverenin işçilerine karşı müteselsil sorumluluğu ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA'nın ifade ettiği üzere “kendi döneminde geçen sürede doğan alacaklardan dolayıdır.”<sup>103</sup> Gerçekten de kural olarak alt işverenlik ilişkisinin henüz kurulmamış olduğu bir döneme ait işçilik

---

<sup>99</sup> Müteselsil Sorumluluk 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 61 ve 62. Maddesinde düzenlenmiştir. TBK m.61 “Birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır.” Şeklinde dış ilişkideki müteselsil sorumluluğu düzenlerken, TBK m. 62 ise “Tazminatın aynı zarardan sorumlu müteselsil borçlular arasında paylaştırılmasında, bütün durum ve koşullar, özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikenin yoğunluğu göz önünde tutulur. Tazminatın kendi payına düşeninden fazlasını ödeyen kişi, bu fazla ödemesi için, diğer müteselsil sorumlulara karşı rücu hakkına sahip ve zarar görenin haklarına halef olur.” şeklinde iç ilişkideki müteselsil sorumluluğu düzenlemiştir.

<sup>100</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.39; GÜVEN/AYDIN, s.72-73.

<sup>101</sup> “4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin, bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısı ile müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.” Y9HD, E. 2008/23429, K. 2008/20721, T. 21.7.2008 (Kazancı Erişim Tarihi:03.06.2022), ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.68.

<sup>102</sup> AYDINLI, “Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu”, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, 2021, s.222.

<sup>103</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.68.

alacaklarından asıl işverenin sorumlu tutulması beklenemez. Aynı doğrultuda alt işverenlik ilişkisinin sonlanmış olduğu bir döneme ait işçilik alacaklarından asıl işverenin sorumlu tutulması hakkaniyetli bir uygulama olmayacaktır. Yargıtay bu hususta alt işveren işçisinin çalışma dönemine, iş ilişkisinin bittiği döneme ve işçilik alacaklarının türüne göre ayırım yaparak, konuya dair birtakım ilkeler ortaya koymaktadır.<sup>104</sup>

İşçilik alacaklarına karşı müteselsil sorumluluğu olan işverenlerden birinin borcunu yerine getirmiş olması halinde işçilik alacakları sona erer. Bu durumda eğer alacaklar asıl işveren tarafından ödenerek sona ermiş ise, asıl işverenin alt işverene rücu hakkı her zaman saklıdır. Belirtmek gerekir ki asıl işveren ile alt işveren kendi aralarında müteselsil borçluluklarını bazı şartlara bağlayabilmektedirler. Ancak böyle bir anlaşma yalnızca işverenlerin arasında sonuç doğurmakta, işçiye karşı herhangi bir hüküm doğurmamaktadır.<sup>105</sup>

Son olarak belirtilmesi gerekir asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı olan müteselsil sorumluluğu yalnızca bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden doğan alacakları ile sınırlı olmayıp aynı zamanda işçinin sosyal güvenlik haklarını da kapsamaktadır.<sup>106</sup>

## 2. Alt İşverenlik İlişkisinde Muvazaalı İşlemler

*İş K m.2/7 hükmü uyarınca” Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel*

<sup>104</sup> “Alt işveren işçisi, alt işveren tarafından alt işverenin aldığı işten dolayı bu süre zarfında sadece bu işte çalışmış ve alt ve asıl işveren arasındaki ilişki sona erdiğinde veya asıl işveren alt işveren ilişkisi devam ederken iş ilişkisi sonlanmış ise, işçinin feshe bağlı alacakları dahil tüm işçilik alacaklarından asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur, işçi asıl işveren ilişkisi başlamadan önce de alt işveren işçisi olarak, alt işverenin kendi işinde veya alt işverenin üstlendiği farklı bir asıl işverende çalışmış ve işçinin iş sözleşmesi sonra kurulan asıl alt işveren ilişkisi sırasında veya bitiminde sonlanmış ise, alt işveren tüm süre üzerinden işçilik alacaklardan sorumlu iken, asıl işveren sadece kendi dönemindeki süre ve ücret üzerinden alt işverenle birlikte sorumludur. Asıl işveren ilişkisi sona ermesine rağmen, işçi alt işverenin kendi veya alt işverenin yeni yüklediği farklı bir asıl işverene ait işte çalışıyor ise, fesih olgusuna bağlı haklar hariç, asıl işverenin kendi dönemindeki ücret ve süre üzerinden ücret ve diğer işçilik alacaklarından alt işverenle birlikte sorumluluğu devam eder. İşçinin iş sözleşmesinin daha sonra sonlandırılması halinde ise asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona erdiği tarihteki süre ve ücret üzerinden, sadece kıdem tazminatı ve gerçekleşen işçilik alacaklarından alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Fesih olgusu asıl alt işveren ilişkisi sona erdikten sonra gerçekleştiği için, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağından asıl işveren sorumlu tutulamayacaktır.” Y9HD, E. 2009/32292, K. 2010/1149 T. 25.1.2010 (Kazancı Erişim Tarihi:04.06.2022).

<sup>105</sup> AYDINLI, s.225.

<sup>106</sup> Detaylı bilgi için bkz. AYDINLI, s.231 vd.; AYKAÇ, s.40 vd.

*olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”*

Hükümde belirtildiği üzere kanunda belirtilen şartları taşımayan veya sınırlamalara uymayan alt işverenlik ilişkilerinde asıl işveren ile alt işveren arasında muvazaalı işlem olduğu kabul edilerek alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri olarak kabul edilmektedir.

Muvazaa, görünüşte tesis edilen bir hukuki işlemin hukuken sonuç doğurmaması hususunda bu işlemin tarafları/ tarafı ile muhatabın anlaşmış olmasıdır.<sup>107</sup> Diğer bir deyişle muvazaalı işlemlerde, taraflar üçüncü kişileri aldatmak amacı ile gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç doğurmasını arzu etmedikleri göstermelik anlaşmalar tesis etmektedirler.<sup>108</sup>

Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı işleme dayanıp dayanmadığının tespiti, İş K. m.2/7’de öngörülen hükmün uygulanabilmesi açısından önem taşımaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliği madde 12, muvazaanın tespitinde incelenecek hususları belirtmektedir. Maddeye göre; “alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı, hususları göz önünde bulundurulur.”<sup>109</sup>

<sup>107</sup> DEMİRSATAN, ” İrade Beyanlarının Yorumlanması Bakımından Muvazaa”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:26, Sayı 2, Aralık 2020, s.1221-1222.

<sup>108</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.40.

<sup>109</sup> “Asıl-alt işveren ilişkisinde ilişkinin muvazaalı veya yasadaki unsurları taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde, Biri asıl diğer hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip



Belirtilmesi gerekir ki gerek doktrinde gerek uygulamada alt işverenlik ilişkisindeki muvazaanın tespiti için dikkat edilmesi gereken hususların somut olay özelinde etraflıca ele alınması gerektiği belirtilmektedir. Doktrinde muvazaanın tespiti için kanun ve yönetmelikte belirtilen hususlarla sınırlı kalınmaması gerektiğine işaret edilmektedir.<sup>110</sup>

“Muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisinin varlığının kabulü halinde taşeron hakkındaki davanın reddine; asıl işveren hakkındaki davanın ise kabulüne karar verilmesi gerekmektedir.”<sup>111</sup>

### C. İnşaat Sektöründe Alt İşverenlik İlişkisinin Görünümü ve Sonuçları

İnşaat sektörü, alt yüklenicilik sözleşmesinin dolayısıyla alt işverenlik/taşeronluk ilişkisinin en sık görüldüğü sektörlerden biridir. Belirtilmesi gerekir ki borçlar hukukunun konusu olarak karşımıza çıkmakta olan alt yüklenicilik sözleşmeleri özellikle inşaat sektöründe çok fazla geçersiz alt işverenlik ilişkisinin kurulmasına neden olabilmektedir. Sektörde, bir yapının ifası edimini üstlenen inşaat firmalarının kaba inşaat işlerini veya ince inşaat işlerini ve hatta bazı durumlarda yapı işlerinin tümünü bir başka inşaat firmasına alt yüklenicilik sözleşmesi ile devrettiği görülmektedir. Bu uygulamanın sektörde sıklıkla görülmesinin birçok sebebi bulunmaktadır. İşin alt yükleniciye devredilmesi halinde eserin daha ucuza mal ediliyor olması, asıl işverenin çok tehlikeli olarak sınıflandırılan bir sektörde işçi istihdam etmek istememesi gibi sebepleri bulunmaktadır.

---

*iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı, Alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları, Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı; Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı; Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı; İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı; Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı; Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı; Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapılıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir. Alt işveren işçilerinin bir kısmının, üstlenilen hizmet dışında asıl veya yardımcı başka işte çalıştırılmaları, asıl-alt işveren arasındaki sözleşmeyi muvazaalı hale getirmez. Sadece başka işte çalıştırılan işçi açısından asıl-alt işveren ilişkisinin unsurlarının bulunmadığı kabul edilmelidir.” Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2010/11733, K. 2010/11997 3.5.2010 tarihli kararında da muvazaanın tespitinde aranacak hususlar belirtilmiştir.*

<sup>110</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. AYDINLI, s.312 vd.

<sup>111</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.42.

İnşaat faaliyetlerinin oldukça farklı uzmanlık alanlarına sahip olması, bu bağlamda alt işverenlik hususunun hukuken geçerli kurulup kurulmadığının tespitini güçleştirmektedir. Alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu taraflardan birinin ticari faaliyet alanının veya ana statüsünün inşaat faaliyetlerini içermemesi durumunda kural olarak burada geçerli bir alt işveren ilişkisinin varlığının kabulü gerekmektedir. Ancak hemen belirtelim ki bu durumda dahi somut olay özelinde değerlendirme yapılmalı, kanunda, içtihatlarda ve doktrinde belirtilen diğer şartların varlığı detaylıca araştırılmalıdır. Örneğin patlatma işleri hem inşaat faaliyetleri gösteren işletmelerin hem de madencilik faaliyetleri gösteren işletmelerin faaliyetleri kapsamında kaldığından her iki sektörün de patlatma işlerini gerçekleştirebileceği göz ardı edilmemelidir. Nitekim Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir.<sup>112</sup>

İnşaat faaliyetleri gösteren firmalar, uzmanlık, araç- gereç yeterliliği, tecrübe vb. konularda eşit yeterliliğe sahip bulunmamaktadır. Dolayısıyla kimi zaman alt işverenlik sözleşmesinin her iki tarafının da inşaat firması olması durumunda da

---

<sup>112</sup> *Mahkemece, galeri sürme ve ıslahı işi davalı Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'ne ait yeraltı maden ocağı işletmesi işinin bir parçası olduğu, maden ocağı işletilmesi işiyle bunların bir birinden farklı ve bağımsız işler olarak kabul edilemeyeceği, şirket tarafından kullanılan bir kısım araç gerecin davalı Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'ne ait olduğu, işin niteliğinin Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nün sahip olduğu teknoloji ve uzmanlık alanını aşacak boyutta olmadığı, aynı ocak içerisinde ve farklı kotlarda davalı Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü işçilerinin de galeri açma işlerinde çalıştıkları, aynı asansörle ocağa inip çıktıkları, buna göre davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu sonucuna varılmıştır. Maden Kanunu'nun ek 1. maddesiyle dayanağının ilgili Kanundan alan Türkiye Taşkömürü Kurumu Ana Statüsünün 4. maddesinde yer alan üretimin gerçekleştirilmesi için yeraltı ve yerüstü sosyal ve sınai tesisleri kurmak, işletmek veya işletmek yetkisine dair hükümler değerlendirilmeksizin karar verilmesi hatalıdır. İş Kanunu'nun 2. maddesinde asıl işveren alt işveren ilişkisine dair düzenlemeler ve Alt İşverenlik Yönetmeliği hükümleri yanında davalı kuruma özgü mevzuat hükümleri de değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.*

*Mahkemece yapılacak iş, dosya içerisinde bulunan ve davacının kapsamında çalıştığı hizmet alım sözleşmesi ve şartnameler doğrultusunda verilen işin ne olduğu ile asıl iş veya yardımcı iş olup olmadığı belirlenmesi olmalıdır. Bu noktada tanık beyanları dikkatle değerlendirilmeli ve gerektiği ve mümkün bulunduğu takdirde konunun uzmanı teknik bilirkişi marifetiyle işyerinde keşif icra olunmalıdır. Verilen işin asıl iş olması halinde, İş Kanunu'nun 2. maddesiyle birlikte Maden Kanunu'nun ek 1. maddesiyle dayanağının ilgili Kanundan alan Türkiye Taşkömürü Kurumu Ana Statüsünün 4. maddesi hükümleri birlikte değerlendirilmeli, özellikle "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş" kavramı yönünden ... İnşaat ve Ticaret A.Ş. ile davalı Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nün teknolojilerin karşılaştırılması ile sonuca gidilmemelidir. Başka bir anlatımla ... İnşaat ve Ticaret A.Ş.'nin teknolojisinin davalı Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nün teknolojisinden daha düşük olması tek başına bir kriter olarak dikkate alınmamalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesinde alt işverene ait teknoloji kullanımının mutlaka daha yüksek kapasiteye sahip olması gerekmediği düşünülmelidir. Alt işverenin belli bir alanda uzmanlaşması ve bu alanda yeterli bir teknolojiye sahip olması halinde işletmenin ve işin gereği olarak asıl için bir bölümünün alt işverene bırakılabileceği kabul edilmelidir. Verilen işin asıl iş/yardımcı iş olup olmadığı, asıl iş ise mevzuat hükümlerine göre yapılması gereken değerlendirmeden başka, davacı işçinin sözleşme ve şartnamelerle tanımlanan iş kapsamında çalışıp çalışmadığı, davacının çalıştığı sahada davalı Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nün davacı ile aynı işi yapan işçisi bulunup bulunmadığı tespit edilmelidir." Y9HD, E. 2021/10948, K. 2021/15322, T. 3.11.2021 (Kazancı Erişim Tarihi:05.06.2022).*

kanunun cevaz verdiği “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” şartına uyan geçerli alt işverenlik ilişkilerinden bahsetmek mümkündür. Örneğin temel atılırken zeminde sıvılaşma görülmesi nedeni ile fore kazık çakılması gerekliliğinin ortaya çıkması halinde teknolojik nedenlerle bu işlemi gerçekleştiremeyen inşaat firmasının bir başka inşaat firması ile bu iş özelinde alt işverenlik sözleşmesi kurması hukuka uygundur. Bununla beraber, işletmenin ve işin niteliği gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren herhangi bir zorunluluktan bahsetmek mümkün değilse, bir inşaat firmasının ana faaliyet konusunu oluşturan bir iş bölünerek de olsa kendisi de bir inşaat firması olan alt işverene verilmekte ise, burada geçerli bir alt işverenlik ilişkisinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Her iki firmanın da asıl işinin inşaat faaliyetleri olduğu hususu tartışmasıdır. Örneğin, Yargıtay kararları ile de sabit olduğu, üzere asıl yüklenici tarafından ifası üstlenilen yapı işinin, kaba inşaat işlerinin bir başka inşaat firmasına devredilmesi mümkün değildir.<sup>113</sup>

Bu doğrultuda bahsedilmesi gerektiğini düşündüğümüz bir diğer husus ise müteahhitlik yetki belgelerinin veya uygulamada sıklıkla kullanılan adıyla “inşaat karnesi” nin<sup>114</sup> yetersizliği sebebi ile kamu veya özel ihalelere katılamayan inşaat firmalarının, müteahhitlik yetki belgeleri yeterli olan inşaat firmaları ile o ihale özelinde kurmuş olduğu adi ortaklıkların hukuki durumudur. Belirtilmesi gerekir ki bu hukuki ilişki herhangi bir alt işverenlik ilişkisi meydana getirmemektedir. Bu uygulamada her iki firma da o şantiyede çalışan işçilerin tamamından müteselsil

---

<sup>113</sup> “Bir bina inşaatı işi alan inşaat şirketinin, binanın kaba inşaat kısmını bir başka işverene bıraktığı uyumsuzlukta, Yüksek Mahkeme tarafından, kaba inşaatın teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmadığı tespitinde bulunularak aradaki ilişkisinin yasanın tanımladığı şekilde bir asıl işveren -alt işveren ilişkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.” YHGK, 2019/9-549 E., 2019/1058 K. 15.10.2019 T. LİMONCUOĞLU, s.29.

<sup>114</sup> “Yapı Müteahhitlerinin Sınıflandırılması Ve Kayıtlarının Tutulması Hakkında Yönetmelik” (RG, 2.5.2019/30702) plân, fen, sanat, sağlık, çevre şartlarına ve standartlara uygun yapı inşa edilmesine yönelik yapım faaliyet ve süreçlerinin takibini sağlanması için yapı müteahhitlerini ekonomik, mali, mesleki ve teknik yeterliklerine göre sınıflandırmıştır. İlgili yönetmeliğin 14. Maddesi uyarınca yetki belgesi grupları, mesleki ve teknik yeterlikler ile ekonomik ve mali yeterlikler esas alınarak; A, B, C, D, E, F, G, H ve geçici olmak üzere gruplandırılmıştır. Aynı maddenin 3. Fıkrası uyarınca yetki belgesi grubu sahibi yapı müteahhitlerinden; B, C, D ve E grubundakiler, yapı yaklaşık maliyeti, belge grubunun gerektirdiği asgari iş deneyim tutarını geçmeyen yapım işlerini, F ve G grubundakiler, yapı yaklaşık maliyeti, belge grubunun gerektirdiği asgari iş deneyim miktarının 3/2’sini geçmeyen yapım işlerini, H grubundakiler, yapı yaklaşık maliyeti, G belge grubunun gerektirdiği asgari iş deneyim miktarının 1/3’ünü geçmeyen yapım işlerini, üstlenebilirler. A grubu için bir kısıtlama uygulanmaz. Dolayısıyla her müteahhit veya müteahhitlik hizmeti sunan firmanın her türlü yapım işini üstlenmesi mümkün değildir. Uygulamada müteahhitlik yetki belgesi yeterli olmayan firmaların, üstlenilecek işin yapımına izin veren yetki belgesine sahip firmalar ile o iş özelinde ortak girişim (joint venture)kurdukları görülmektedir.

sorumludur. Buradaki sorumluluk alt işverenlik ilişkisinden değil, firmalar arasında kurulmuş olan adi ortaklıktan kaynaklanmaktadır.

Uygulamada sıklıkla asıl işveren tarafından ifası üstlenilen edim, “anahtar teslim inşaat sözleşmesi” ile alt yükleniciye devredilmektedir. Anahtar teslim inşaat sözleşmeleri, iş sahibinin belirli bir bedel ödemesi karşılığında yüklenici tarafından meydana getirilecek eserin anahtar teslim kurulumunu borçlandığı sözleşmelerdir. Anahtar teslim inşaat sözleşmesi, inşa eserinin tek bir yüklenici tarafından tamamen kurulmasını ifade etmektedir. BİR BEN’e göre “*Burada önemli olan, işin baştan sona kadar yüklenici tarafından tamamlanmasıdır. Bu nedenle, malzemenin kim tarafından sağlandığı önem arz etmez. Başka bir anlatımla, malzemenin tamamı iş sahibi tarafından sağlanmış olsa bile sözleşmenin anahtar teslimi niteliği ortadan kalkmaz.*”<sup>115</sup>

Söz konusu sözleşmeler, kural olarak niteliği itibariyle yukarıda detaylıca açıklanan geçerli bir alt işverenlik ilişkisi için gerekli olan şartlarla uyuşmamaktadır. Dolayısıyla asıl yüklenici tarafından alt yükleniciye anahtar teslim inşaat sözleşmesi ile ifası üstlenilen edimin devredilmesi halinde artık burada herhangi bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Bu şekilde kurulan alt işverenlik ilişkileri muvazaalı kabul edilmektedir.<sup>116</sup>

Bununla beraber yukarıda bahsedilen husus inşaat işlerinde faaliyet gösteren işverenlerin yine inşaat işlerinde faaliyet gösteren taşeronları arasında kurulan anahtar teslim inşaat sözleşmelerine ilişkindir. Bununla beraber aynı doğrultuda ana faaliyet konusu inşaat olmayan bir fabrikanın veya kamu kurumunun inşaat firmaları ile yapmış oldukları anahtar teslim iş sözleşmelerinin de asıl işveren-alt işveren ilişkisi meydana gelmeyeceği izahtan varestedir.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> BİR BEN, “*İş Kanunu'nun 2. Maddesindeki Mütessesil Sorumluluk Bakımından Anahtar Teslimi İnşaat Sözleşmesi Kavramı ve Bu İlişkiye Bağlanan Hukuki Sonuçlar*”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, s. 7 vd.

<sup>116</sup> “*Taraflar arasında yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi mi, eser sözleşmesi mi yoksa vekâlet sözleşmesi mi olduğu uyuşmazlık konusudur. Davalı ile yüklenici şirket arasındaki sözleşme başlı başına anahtar teslim inşaat işi olup, eser sözleşmesidir. Dolayısıyla davalı kooperatif ve yüklenici arasındaki ilişki asıl işveren alt işveren ilişkisi değildir. Bu nedenle davalı kooperatife husumet yöneltilemeyeceğinden açılan davanın reddi gerekir.*” Y9HD, E. 2008/20640, K. 2010/5868, T. 4.3.2010.

<sup>117</sup> Detaylı bilgi için bkz. BİR BEN, s.7-18.

## §4. YURTDIŞINDA GÖRÜLEN SÖZLEŞME ŞEKİLLERİ

İnşaat sektörü yukarıda detaylıca anlatıldığı üzere ülkemiz için oldukça önemli bir hizmet ihracatı kalemidir. Türk inşaat müteahhitlik firmaları, her yıl yurtdışında birçok inşaat projesi üstlenmektedir. Çeşitli ülkelerde üstlenilen bu projelerde yabancı işçiler istihdam edildiği gibi Türkiye’den de birçok işçi istihdam edilmek üzere yurtdışına götürülmektedir. Türkiye’den yurtdışına çalışmak için giden işçilerin istihdam usulleri, yurtdışı iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk, işçilik alacakları ve uygulanacak sosyal sigortalar mevzuatı bu işçilerin iş ilişkisinden doğan haklarının belirlenmesi ve olası hak kayıplarının önlenmesi açısından çok önemlidir. Bizde çalışmamızın bu bölümünde yurtdışında çalışan işçilerin bu iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve yan haklarının belirlenme ve uygulama koşullarını incelemeyi uygun gördük.

Ülkemizde İŞKUR, özel istihdam büroları veya işverenin doğrudan temini ile yurt dışına çalışma amaçlı giden Türk işçi sayısı oldukça fazladır. İşçilerin yurt dışında geçirecekleri süre zarfındaki çalışma şart ve koşulları, kanun, yönetmelikler, tebliğler, yapılan ikili işgücü anlaşmaları ve ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ile düzenlenmiştir.

### I. İKİLİ İŞGÜCÜ ANLAŞMALARI

İşçilerin; anlaşmanın diğer tarafı olan devletteki güvenlikleri, yaşam ve çalışma şartları, ülkelere geri dönüşleri gibi konularda hüküm ve koşulları düzenleyen, iki devlet arasında işgücü aktarımına olanak sağlayan uluslararası anlaşmalara ikili işgücü anlaşmaları denilmektedir. Türkiye’nin tarafı olduğu ikili işgücü anlaşmaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü’nün internet sitesinde güncel olarak yayınlanmaktadır.<sup>118</sup>Türkiye 02.04.2022 tarihi itibari ile Almanya, Hollanda, Avustralya, Avusturya, Belçika, Fransa, KKTC, Katar, Libya, Ürdün, Azerbaycan ve Kuveyt ile ikili işgücü anlaşması imzalamıştır.<sup>119</sup>

<sup>118</sup> Bknz. <https://www.csgeb.gov.tr/uiqm/genel-bilgiler/ikili-igucu-anlasmalari/>.(Erişim Tarihi:12.04.2022).

<sup>119</sup> <https://www.csgeb.gov.tr/uiqm/genel-bilgiler/ikili-igucu-anlasmalari/>.(Erişim Tarihi: 12.04.2022); Türkiye ile Almanya Federal Devleti arasında 18.11.1991 tarihinde imzalanan, 20.12.1991 tarihli 21087 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak imza tarihinden itibaren yürürlüğe giren Türkiye-Almanya İstisna Akdi (Werkvertrag), Türk müteahhit firmalarının Almanya’da faaliyet gösteren firmalar ile yapmış oldukları eser sözleşmeleri çerçevesince Almanya’daki işgücü piyasası dikkate alınmadan Türkiye’den geçici işçi istihdam etmelerine olanak sağlamaktadır. Konuya dair detaylı bilgi için bkz TUNCAY.



## II. YURTDIŞI İSTİHDAM USULLERİ

İkili işgücü anlaşmalarına ilave olarak, 16/2/2008 tarihli 26789 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği’nin 4/1. maddesi uyarınca “yabancı bir ülkede Türkiye’den işçi götürerek çalışmak isteyen firmaların işçi teminine veya yurtdışında işçi olarak çalışmak isteyenlerin yurtdışına gönderilmesine aracılık etme konusunda İŞKUR ve İŞKUR tarafından işçi bulmaya aracılık izni verilen özel istihdam büroları yetkilidir.” İşverenler, Yurtdışı İstihdam Yönetmeliğinin 5. maddesinde belirtilen belgelerle birlikte yurtdışı hizmet akdini İŞKUR’ a onaylatarak işçileri çalışma amaçlı yurtdışına götürebilirler. Uygulamada işçiler ve işverenler arasında İŞKUR tarafından akdedilen yurtdışı istihdama ilişkin form sözleşmeler düzenlenir.

“İŞKUR, yönetmeliğin 5. maddesinde belirtilen belgeler ile işçi temini için kuruma başvuran işverenlerin başvurularını uygun görmesi durumunda işçi temini için ilan yoluyla izin verir. İlanda, iznin kurumun hangi biriminden alındığı ve verilen iznin tarih ve sayısı belirtilir.” (YİHY m.6)

“Yurtdışında işçi istihdam etmek isteyen işverenlerin, kurum ya da kurum onaylı özel istihdam büroları aracılığı ile veya kendilerinin doğrudan temin ettikleri işçilerle veya tayin ettikleri vekil arasında örneği kurum tarafından hazırlanan iş sözleşmelerinin imzalanması ve kuruma onaylatılması zorunludur.” (YİHY m.8)

## III. YURTDIŞI İŞ SÖZLEŞMELERİNE UYGULANACAK HUKUK

Dünyada çağımızın getirdiği globalleşmenin bir sonucu olarak ülkeler arasındaki ekonomik, ticari, siyasi ve kültürel ilişkiler sıklaştıkça bir ülkeden diğer bir ülkeye çalışmak üzere giden insanların sayısı artmaktadır. Buna bağlı olarak, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. “Yabancılık unsuru ihtiva eden iş hukuku ilişkileri ülkemiz bakımından ayrı bir öneme sahiptir, çünkü Türkiye işçi gönderen ülkelerin başında gelmektedir.”<sup>120</sup>

Türkiye ile ikili işgücü anlaşması imzalamış ülkelerde çalışacak işçilere öncelikle bu anlaşma hükümleri uygulanır. İşçinin istihdam edileceği ülke ile Türkiye arasında

<sup>120</sup> TARMAN, *Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*, AUFD, 59 (3) 2010, s. 524.

ikili işgücü anlaşması olmaması halinde, 12/12/2007 tarihli 26728 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 12/11/2007 kabul tarihli 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun’un incelenmesi gerekmektedir.

Kanunun “İş Sözleşmeleri” başlıklı 27. Maddesi uyarınca; “iş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tabidir.” Görüleceği üzere hukuk seçimi, iş sözleşmelerinin niteliği gereği, işçi lehine olmak üzere sınırlandırılmıştır. İş sözleşmesi ancak mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca işçinin sahip olacağı asgari korumayı temin eden hükümler saklı kalmak şartıyla, tarafların seçeceği hukuka tabi tutulacaktır.<sup>121</sup> İşbu hüküm ile, işverenin ekonomik gücünü kullanarak kendisi açısından elverişli kanun seçimi konusunda işçiyi anlaşma yapmaya zorlamasının engellenmesi amaçlanmıştır.<sup>122</sup> Görüleceği üzere taraflar iş sözleşmesinin kurulması esnasında sözleşmeye uygulanacak hukuk seçimini belirleyebilmektedirler. Uygulamada genellikle yabancılik unsuru içeren iş sözleşmelerinin, işin yapıldığı yerin hukukuna tabi olacağı kararlaştırılmaktadır.

Sözleşmelerde, tarafların irade beyanlarının şekline ilişkin bir hükme yer verilmemiş olması, hukuk seçimine ilişkin genel kuralın<sup>123</sup> iş sözleşmeleri bakımından da geçerli olacağı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla “sadece açık değil, zımni irade beyanı ile de iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin yapılması mümkün olabilecektir.”<sup>124</sup> Doktrinde iş sözleşmeleri alanında zayıf durumda bulunan işçinin menfaatlerini korumak amacıyla borç akitlerinde genel olarak izlenen esastan ayrılmak suretiyle yalnızca açık hukuk seçiminin kabul edilmesi ve zımni iradenin reddedilmesi gerektiği de ifade edilmiştir.<sup>125</sup>

Doktrinde yabancı unsurlu iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk seçiminin toplu iş sözleşmeleri yolu ile yapılıp yapılamayacağı hususu tartışmalıdır.<sup>126</sup>

<sup>121</sup> NOMER, *Devletler Hususi Hukuku*, Beta Basım A.Ş., 21. Bası Şubat 2015.

<sup>122</sup> TARMAN, s.530.

<sup>123</sup> MÖHUK m.24/1 “Sözleşmeden doğan borç ilişkileri tarafların açık olarak seçtikleri hukuka tâbidir. Sözleşme hükümlerinden veya hâlin şartlarından tereddüde yer vermeyecek biçimde anlaşılabilen hukuk seçimi de geçerlidir.”

<sup>124</sup> TARMAN, s. 528.

<sup>125</sup> NOMER, s. 339.

<sup>126</sup> TARMAN, s.529, Detaylı bilgi için bkz. ELÇİN, “Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk”, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s.86 vd.



MÖHUK m.27/2 uyarınca; “ tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları halinde<sup>127</sup> iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması halinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz.” Yapılan işin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa edildiği yer mutad işyeri hukuku olarak tanımlanmaktadır.<sup>128</sup> Örneğin Türk işçinin çalıştırılmak üzere Rusya Federasyonu’na götürülmesi durumunda iş sözleşmesinde uygulanacak hukuk belirlenmemişse ve işçinin işi ifa edeceği yer Rusya Federasyonu ise bu iş sözleşmesine Rus Hukuku uygulanmalıdır. Mutad işyerinin değişmesi durumunda (Örneğin Rusya Federasyonu’ndan Fransa’ya taşınması durumunda) iş sözleşmesine uygulanacak hukuk da değişecektir.<sup>129</sup>

İşçinin mutad işyerinin geçici bir süre ile değişmesi durumunda, bu süre uzun bir süre olsa dahi, görevlendirildiği yer mutad işyeri sayılmamaktadır.<sup>130</sup> Örneğin Uluslararası faaliyet gösteren bir inşaat firması bünyesinde Belçika’da çalışmakta olan bir kalıp işçisinin, kalıp dökmek için firmanın İtalya’daki şantiyesine gönderilmesi durumunda bu iş herhangi bir sebebe bağlı olarak uzun sürse dahi mutad işyeri değişmeyecektir.

Günümüzde, işçinin işini aynı yoğunlukta ve devamlı olarak farklı ülkelerde ifa etmesi oldukça sık rastlanılan bir durumdur. MÖHUK m.27/3 uyarınca, “ işçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayı devamlı olarak birden fazla ülkede yapması halinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tabidir.” İşverenin esas işyeri şirketin merkezinin bulunduğu ülke anlamına gelmektedir.<sup>131</sup>

MÖHUK m.27/4 uyarınca; “ *Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.*” İşbu hüküm zorunlu olmamakla birlikte sözleşmeyle daha sıkı ilişkili bulunan bir hukukun varlığı halinde bu hukukun uygulanmasına imkan kılmaktadır. Kanunda hangi durumlarda sıkı ilişkili bir hukukun varlığından söz edilebileceği belirtilmemiştir. Öğretide ifade edildiği üzere, “mutad

---

<sup>127</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin işveren ile işçi arasında imzalanan sözleşmede hukuk seçimi yapıldığından bahisle seçilen hukukun uygulanmasına hükmettiği karar (Y9HD 2020/5617 E., 2020/16556 K. 24.11.2020 T.) ve değerlendirmesi için bkz. GÜREL, “*Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk – Yargıtay Karar İncelemesi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2021/II, Sayı:46, s.155-187.

<sup>128</sup> TARMAN, s.534.

<sup>129</sup> TARMAN, s.534.

<sup>130</sup> Hangi durumlarda mutad işyerinin geçici olarak değiştiği görüşleri için bkz. TARMAN, s.535

<sup>131</sup> TARMAN, s.537.

işyeri hukukundan daha sıkı ilişkili bir hukuk tespit edilse dahi mutad işyeri hukukunun hükümlerinin, daha sıkı ilişkili olarak tespit edilen hukukun hükümlerinden daha fazla işçiyi koruması halinde hâkim daha sıkı ilişkili hukuku uygulayıp uygulamama konusunda takdir hakkına sahip olmalıdır.”<sup>132</sup>

Son olarak belirtilmesi gerekir ki MÖHUK m.27 yurtdışında yapılacak iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk ile ilgili özel bir kural olup, MÖHUK m.5<sup>133</sup> ve MÖHUK m.6’da<sup>134</sup> belirtilen genel kurallar da uygulanacak hukuk seçiminde göz önünde bulundurulmalıdır.

#### IV. YURTDIŞI İŞ İLİŞKİLERİNDE UYGULANACAK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Sosyal güvenlik hakkı, “ekonomik anlamda gelir garantisi ihtiyacını karşılayan ve gelir güvencesi sağlayan vazgeçilmez bir temel insan hakkıdır.”<sup>135</sup> Sosyal güvenlik bir toplumda gelirlerin yeniden dağıtılarak kısmen veya tamamen çalışamaz duruma düşen insanların insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyi sürmeleri için gerekli olan geliri sağlamaktadır.<sup>136</sup> Sosyal güvenlik tarih içinde kişilere özgü bir sorun olmaktan toplumun sorunu olmaya; milli bir sorun olmaktan milletlerarası bir mesele olmaya doğru bir gelişim süreci yaşamıştır.<sup>137</sup> Sosyal güvenliği ilgilendiren düzenlemelerin 18. yüzyılın sonları 19. yüzyılın başlarından itibaren yapılmaya başlandığı düşünüldüğünde sosyal güvenlik kavramının nispeten yeni bir kavram olduğu söylenebilir.<sup>138</sup>

Sosyal güvenliğin üç farklı gelişim süreci ile milletlerarası bir boyuta ulaştığını söylemek mümkündür. Devletlerin, yabancı ülkelerde yaşamakta olan vatandaşlarının sosyal güvenliklerinin sağlanması arayışında olmaları, sosyal güvenliğin bir insan

<sup>132</sup> TARMAN, s. 539.

<sup>133</sup> MÖHUK m. 5 “Yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır.”

<sup>134</sup> MÖHUK m.6 “Yetkili yabancı hukukun uygulandığı durumlarda, düzenleme amacı ve uygulama alanı bakımından Türk hukukunun doğrudan uygulanan kurallarının kapsamına giren hâllerde o kural uygulanır.”

<sup>135</sup> ARICI, “Son Tasarı Işığında, Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşlarına Devletin Sosyal Güvenlik Sağlama Yükümlülüğü” (Sosyal Güvenlik), UŞAN/ERDOĞAN, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku”, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, 349-350.

<sup>136</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, “Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri”, 19. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s.5.

<sup>137</sup> ARICI, “Türk Sosyal Güvenlik Hukuku”, Gazi Kitabevi, Ankara 2015 s. 41

<sup>138</sup> UŞAN/ERDOĞAN, s.345; SÜMER, “Sosyal Güvenlik Hukuku”, Seçkin Yayınları, Ankara 2021 (Sosyal Güvenlik) s.11, GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, “Sosyal Güvenlik Hukuku”, 18. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2020, s.16 vd.

hakkı olarak insan hakları kataloğunda yer alması ve son olarak sosyal güvenlik konusunda farklı sistemler ve politikaların uygulanması ile başlayan farklılaşma sürecinin ortaya çıkardığı tecrübe ve politikalardan bazılarının başka ülkelerde kurulan sosyal güvenlik sistemlerini etkilemesi, sosyal güvenliğin milletlerarası boyut kazanmasına katkı sağlayan gelişmeler olarak kabul edilebilir.<sup>139</sup>

Sosyal güvenlik ilk başlarda her devletin kendi vatandaşları ve kendi ülke sınırları içerisinde olması gereken bir mesele olarak görülmüştür. Ancak zaman içerisinde globalleşen dünyada ticaret, turizm, eğitim gibi sebeplerle insanların yurt dışında yaşamaya ve çalışmaya başlaması devletlerin yurtdışında yaşayan vatandaşlarının da sosyal güvenlik sorunlarının çözümü için arayışa girmelerine neden olmuştur.<sup>140</sup>

Türk hukukunda sosyal güvenlik hakkı, anayasal bir hak olarak kabul edilmiş ve ülke sınırları içerisinde yaşayan herkese tanınmıştır.<sup>141</sup> Anayasamızın 60. Maddesi “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” hükmü ile bu hakkı güvence altına almıştır.<sup>142</sup>

Önceki Anayasalarımız aksine 1982 Anayasamız sosyal güvenlik hakkını tek bir hükümle düzenlememiştir. Aynı zamanda yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını düzenlemiş bulunmaktadır.<sup>143</sup>

Anayasamızın “Yabancı Ülkelerde Çalışan Türk Vatandaşları” başlıklı 62. Maddesi uyarınca;<sup>144</sup>

*“Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır.”*

---

<sup>139</sup> ARICI, s.41.

<sup>140</sup> ARICI, s.41; SÜMER, s.11-12.

<sup>141</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.26-31.

<sup>142</sup> UŞAN/ERDOĞAN, s.349-350.

<sup>143</sup> ARICI, (Sosyal Güvenlik) s. 679.

<sup>144</sup> “Bu yükümlülüğün kapsamı içerisinde yalnızca yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları bulunmaktadır. Çünkü, başlangıçta Danışma Meclisi m.71 de yabancı ülkelerde “yaşayanlar” ifadesi yer almakta iken bu madde Milli Güvenlik Kurulu Anayasa Komisyonu’nda “çalışan” kelimesi ile değiştirilmiştir. Dolayısıyla anayasa koruyucu güç, devletin bu alanda sosyal güvenlik sağlama yükümlülüğünün muhtevasını yalnızca yabancı ülkelerde çalışanlarla sınırlamak istemiş olduğu anlaşılmaktadır.” ARICI, s.680.

Günümüzde ülkemizden yurtdışına çalışmak için giden insanların sayısı azımsanmayacak niteliktedir.<sup>145</sup> Anayasamızın bu hükmü ile yurtdışında çalışanların sosyal güvenlik haklarının devlet tarafından güvence altına alınması sağlanmıştır. Anayasamız devletin sosyal güvenlik alanındaki görevlerinin nasıl ifa edileceğine herhangi bir kriter koymamıştır.<sup>146</sup> Devlet bu alandaki görevini yerine getirirken, sosyal güvenlikte kabul edilen esaslar, milletlerarası hukuk ve milletlerarası sosyal güvenlik hukukunun esas ve teamüllerine uygun kanuni düzenlemeler yapmak durumundadır.<sup>147</sup>

Türkiye’de yurtdışında çalışmakta olan işçilerin sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması için uygulanan çeşitli politikalar bulunmaktadır. Belirlenen bu politikalar iki grup içerisinde toplanabilmektedir. Yabancı ülkelerle yapılan ikili sosyal güvenlik anlaşmaları ile yurtdışında sosyal güvenliğe tabi geçen sürelerin yurt içinde geçmiş gibi kabul edilmesi ve yapılan ikili sosyal güvenlik anlaşması bulunmayan ülkelerde bu ihtiyacın karşılanması için yurtdışında geçen sürelerin sosyal güvenlik bakımından değerlendirilmesini sağlamak amacı ile yurt dışı hizmet borçlanmasının sağlanması durumudur.<sup>148</sup> Yurtdışı hizmet borçlanması ile kişilerin yurtdışında geçen sosyal güvenliğe tabi süreleri yurtiçinde geçmiş gibi kabul edilmektedir.<sup>149</sup>

### **A. İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri**

İşgücü göçünün yoğunlaşması sebebi ile devletlerin başka ülkelerde çalışan vatandaşlarının sosyal güvenlik sorunlarının çözümü ilk olarak ayrıntılı bir şekilde düzenlenen ikili sözleşmelerle giderilmeye çalışılmıştır.<sup>150</sup>

İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri, yurtdışında sosyal güvenliğe tabi olarak geçen sürelerin yurtiçinde geçmiş gibi kabul edilmesi veya yurtiçinde sosyal güvenliğe tabi geçen sürelerin yurtdışına taşınması ve taşınan ülkede sosyal güvenliğe tabi olarak geçmiş kabul edilmesini sağlayan iki ülke arasında yapılan sözleşmelerdir.

---

<sup>145</sup> Sosyal güvenliğin uluslararası boyutları hakkında detaylı bilgi için bkz. TUNCAY/EKMEKÇİ, s.21 vd.

<sup>146</sup> ARICI, s.680.

<sup>147</sup> ARICI, s. 680; DEMİRKAYA, “Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği”, Doktora Tezi, Eskişehir 2020, s.131-132.

<sup>148</sup> UŞAN/ERDOĞAN, s.410.

<sup>149</sup> ARICI, s.42; SÜMER, s.251-252.

<sup>150</sup> GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.46

“Bu anlaşma ile her iki ülkede geçen sürelerin, her iki sistem içinde sosyal güvenliğe tabi geçmiş süre niteliğinde olmasını, bir ülkeden başka ülkeye taşınabilmesinin kabul edilmesi ile bu alandaki sorunları belirli ölçüde çözüme kavuşturmuşlardır.”<sup>151</sup>

İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri ile her iki ülke vatandaşlarının çalışılan ülke vatandaşları ile eşit hak ve yükümlülükler sahip olması, her iki ülkede geçen hizmetlerin birleştirilmesi, çalışılan ülkelerde kazanılan haklardan kendi ülkelerine dönmeleri halinde de yararlanabilmeleri sağlanmaktadır. Bir başka deyişle bu sözleşmeler Türk vatandaşlarının ve aile üyelerinin hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalıkları, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortasının gereklerinden yararlanmalarını ve Türk vatandaşlarının eş ve çocukları için yapılan aile yardımları ile işsizlik sigortası yardımlarından yararlanmalarını sağlamaktadır.<sup>152</sup>

Türkiye an itibariyle biri henüz yürürlüğe girmemiş 35 ülke ile ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalamış bulunmaktadır.<sup>153</sup>

## **B. Yurtdışında Geçen Çalışma Sürelerinin Borçlanması**

Yurtdışında sosyal güvenliğe tabi olarak geçen sürelerin kişinin kendi ülkesinde sosyal güvenliğe tabi olarak geçmiş kabul edilebilmesi için devletler öncelikle ikili sosyal güvenlik anlaşmaları yaparak bu sorunu bertaraf etmek istemiştir. Ancak her ülke bu maksatla bir anlaşma yapma yoluna gitmek istemeyebilir.<sup>154</sup> Dolayısıyla bütün ülkelerle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi yapılması mümkün olmayabilir. Aynı doğrultuda iki ülke arasında ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri bağitlanmış olsa da sözleşme kapsamı ülkelerde çalışıp işbu sözleşmenin kapsamı dışında kalan vatandaşların Türkiye’ye kesin dönüş yapması halinde sosyal güvenlik haklarının gözetilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.<sup>155</sup>Devletin ikili sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan veya sözleşmenin kapsamı dışında kalan ülkelerdeki vatandaşlarının da sosyal güvenlik haklarını gözetmesi gerekmektedir.

<sup>151</sup> ARICI, s.43.

<sup>152</sup> SÜMER, (Sosyal Güvenlik), s.23.

<sup>153</sup> [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi\\_islemler/sosyal\\_guvenlik\\_sozlesmeleri](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri) (Erişim tarihi:14.04.2022);

<sup>154</sup> ARICI, s.43.

<sup>155</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, s.715, SÖZER, “Yurtdışında Çalışan Türk Vatandaşlarının Türkiye’de Emeklilik Hakları: F. Almanya Örneğinde Bir Değerlendirme” Legal İHD, Cilt:17/Sayı:67 Yıl:2020, s. 1106.

Yurtdışı hizmet borçlanması sistemi, milletlerarası sözleşme yapmanın mümkün olmadığı durum ve ülkelerde yaşamakta olan Türk vatandaşlarının, bu ülkede geçen sosyal güvenliğe tabi sürelerinin sosyal güvenlik bakımından ülke içinde değerlendirilebilmesini sağlamak maksadı ile üretilmiş bir çözüm yolu olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>156</sup>

Yurtdışı hizmet borçlanması sistemi Türk vatandaşlarının yurt dışında buldukları süreleri ülkesinde milli sosyal güvenlik sistemi içinde değerlendirilmelerini sağlamak maksadı ile borçlanmasına imkân sağlamaktadır. Kişiler yurtdışında iken veya yurtdışından döndükten sonra bu sürelerin prim karşılığını ülkenin sosyal güvenlik sistemine ödemek sureti ile bu sürelerin ülke sosyal güvenlik sistemine tabi geçmiş süre gibi kabul edilerek değerlendirilmesini sağlayabilmekte ve bu sayede sosyal güvenlik hakları hususunda herhangi bir kayba uğramaktan kurtulmaktadırlar.

22.5.1985 tarihli 18761 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 3201 sayılı “Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlik Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun” un 1. Maddesi uyarınca Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler, 18 yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ve bu sürelerin arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik sürelerini veya ev kadını olarak geçen geçen süreleri, bu sürelerde sosyal güvenlik kuruluşuna prim ödenmemiş olması koşulu ile borçlanabileceklerdir.<sup>157</sup>

İşsizlik süresi ile taraf ülkelerin mevzuatındaki çalışma süreleri ve çalışma sürelerine eşdeğer süre olarak kabul edilen süreler dışındaki süreler ifade edilmektedir.<sup>158</sup> 3201 sayılı Kanun’un değişik birinci maddesinde sosyal güvenlik kuruluşumuza prim ödenmiş süreler ile çakışmaması kaydıyla Türk vatandaşı olarak

<sup>156</sup> ARICI, s.43; Detaylı bilgi için bkz. DEMİRKAYA, s.146-157.

<sup>157</sup> 3201 sayılı kanunun birinci maddesinde 08.05.2008 tarihli 26870 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, 17.4.2008 kabul tarihli 5754 sayılı Kanun’la yapılan değişiklik ile “çalışma süresi” ibaresi “sigortalılık süresi” olarak değiştirilmiş ve borçlanılacak sürelerde Türk vatandaşı olma koşulu getirilmiştir. 11.09.2014 tarihli 29116 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, 10.0.2014 kabul tarihli 6552 sayılı Kanun’la yapılan değişiklik ile de , doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlere; Türk vatandaşı iken geçen süreleri borçlanma hakkı tanınmıştır.

<sup>158</sup> KAYNAK, “Sosyal Sigorta ve Uygulaması” Seçkin Yayınları, 3. Baskı 2018, s.569; Yurtdışı hizmet sürelerinin Türkiye’deki prim ödeme günleri ile çakışması durumunda uygulanacak esaslar hakkında detaylı bilgi için bkz. DEMİRSATAN, s.152.

yurtdışında geçen sigortalılık sürelerinin arasında veya sonunda geçen borçlanılabilecek işsizlik süreleri bir yıl ile sınırlandırılmıştır.<sup>159</sup> Belirtilmesi gerekir ki borçlanma talebinin yapıldığı tarihte başvuruda bulunanların Türk vatandaşı olması zorunludur. Çifte vatandaşlığa sahip olanların yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanıp yararlanamayacağı hususu Kanun'da açıklığa kavuşturulmamakla beraber 2008/48 sayılı Genelge ile bu soruya olumlu cevap verildiği görülmektedir.<sup>160</sup>

Kanunun aradığı şartları taşıyan kişiler, yurtdışında çalışmakta iken veya yurda kesin dönüş yaptıktan sonra ölenlerin Türk vatandaşı olan hak sahipleri Sosyal Güvenlik Kurumu'na müracaat etmek sureti ile 3201 sayılı kanunla getirilen haklardan yararlanabilmektedir. Yurtdışı hizmet borçlanması isteğe bağlıdır. Bu nedenle sigortalılar veya hak sahipleri tarafından yazılı talep de bulunulması gerekmektedir. Borçlanma talebi yurtdışında çalışılmakta iken veya yurda kesin dönüş yaptıktan sonra yapılabilir.

---

<sup>159</sup> KAYNAK, s.569-570.

<sup>160</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, s.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ HUKUKU UYGULAMALARI

#### Ş1. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÜCRET

##### I. ÜCRET

###### A. Genel Olarak Ücret Kavramı

İşçinin iş görme borcunun karşısında yer alan ve işverenin iş akdinden doğan temel borcu, ücret ödeme borcudur.<sup>161</sup> İş görme borcu ve karşılığında yer alan ücret ödeme borcu iş sözleşmesinin kurucu unsurlarıdır. “Ücret olmaksızın iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez.”<sup>162</sup>

Ücret, işçinin ve ailesinin genellikle tek geçim kaynağı olması dolayısıyla işçiler için oldukça fazla önem taşıması sebebi ile herhangi bir sözleşmeden kaynaklanan alacaktan farklı olup “sosyal” nitelikli bir hak özelliği taşımaktadır.<sup>163</sup> İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, “herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı olduğu ve çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı bulunduğu” esasına yer vermiştir.<sup>164</sup> Kişisel ve siyasal haklara yer veren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni ekonomik ve sosyal haklarla tamamlamaya yönelmiş olan Avrupa Sosyal Şartı’nın 4. maddesi ücret hakkını “*Âkit Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; 1- Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı; 2- Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı; 3- Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı; 4- Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı; 5- Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi; taahhüt ederler.*

<sup>161</sup> SÜZEK, s. 362, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.252.

<sup>162</sup> SÜZEK, s.361; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.175.

<sup>163</sup> SÜZEK, s.361; GÜVEN/AYDIN, s.188.

<sup>164</sup> NARMANLIOĞLU, s. 280 <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf> (Erişim tarihi 28.04.2022).



*Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.”* şeklinde ele almıştır.<sup>165</sup> Belirtilmesi gerekir ki Türkiye Avrupa Sosyal Şartı’nı ilk imzalayan devletlerden biri olmasına rağmen sözleşme, 28 yıl sonra 1989’da Adil Ücret Hakkı (m.4), Sendika Hakkı (m.5) Adil Çalışma Hakkı (m. 2) dahil pek çok maddesine çekince konarak onaylanmış ve yürürlüğe girmiş durumdadır.<sup>166167</sup>

28.10.1960 tarihli 10641 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 29.03.1961 tarihinde Türkiye’de yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 95 sayılı sözleşmesi ücreti ayrıca tanımlamış ve bu anlamda güvence altına almıştır. Sözleşmenin 1. Maddesi ücret kavramını *“Bu Sözleşme bakımından “ücret” tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları ifade eder.”* şeklinde tanımlamıştır.<sup>168</sup>

Türkiye’de Anayasamızda ücret müessesesini “sosyal haklar” arasında ele alarak anayasal güvenceye kavuşturmuştur. AY m.55 *“Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.”*

Anayasamızın 18. Maddesi *“Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.”* Hükmü ile ücret ödenmeksizin çalışmayı kesin olarak yasaklamış ve konunun Anayasaya uygun bir biçimde düzenlenmesinin temel koşulunu belirlemiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise angarya yasağının istisnası sınırlı bir biçimde düzenlenmiştir. Buna göre *“Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalışmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan*

---

<sup>165</sup> İlk olarak 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzaya açılan ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı’na yıllar içinde değişen toplumsal dinamikler ve çalışma ilişkileri değerleri sebebi ile bazı düzenleme ve ilaveler yapılmasını gerektirmiştir. Son olarak 3 Mayıs 1996’da imzaya açılmış ve 1 Temmuz 1999’da yürürlüğe girmiştir. <https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2022)

<sup>166</sup> ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU/SUNGUR TAŞDEMİR, *Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İşgücünün Değerlendirilmesi: Eskişehir Özel Sağlık Sektörü Örneği*, Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, Yıl:2020 s. 115, AKAD/ VURAL DİNÇKOL, Genel Kamu Hukuku, Gözden Geçirilmiş 7. Basım, DER Yayınları, İstanbul 2013, s.279.

<sup>167</sup> RG 9.4.2007/26488.

<sup>168</sup> [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377265/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm) (Erişim Tarihi:02.08.2022), EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 140.

*istenecek hizmetler, ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğinde beden ve fikir çatışmaları, zorla çalışma sayılamaz.”* Anayasamızın bu hükmü ile istisna kabul edilen zorla çalışmalar dışında bir kimsenin ücret almadan veya ücret alsa dahi zorla çalıştırılması mümkün değildir. Bu tür bir çalışmayı öngören yasa Anayasa’ya aykırı olacağı gibi, mevcut yasaların hiçbir hükmü zorla çalışmayı sağlayacak şekilde yorumlanamayacaktır.<sup>169</sup>

Türk Borçlar Kanunu’nun 401. Maddesi de ücreti işverenin bir yükümlülüğü olarak belirlemiş ve *“İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.”* düzenlemesini getirmiştir.<sup>170</sup>

4857 sayılı İş Kanunu’nun “Ücret” başlıklı üçüncü bölümü ücret müessesesini geniş bir biçimde ele almıştır. İş Kanunu’nun 32. maddesi *“Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”* hükmü ile ücreti tanımlamıştır. Bu hüküm ücretin işçi tarafından yapılan bir işin karşılığı olduğunu belirtmektedir. Nitekim İş K. m.8 de, iş sözleşmesini *“İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”* şeklinde tanımlamıştır. Dolayısıyla kural olarak *“çalışma olmaksızın ücrete hak kazanılamaz.”*<sup>171</sup> Ancak günümüzde sosyal düşüncelerin etkisi ile bu kurala istisnalar getirilmiş, bazı hallerde işçinin bir çalışma karşılığı olmaksızın ücret talep edebileceği yasalarla kabul edilmiştir.<sup>172</sup> İşçilere hafta tatillerinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, yıllık ücretli izinlerde, askerlik görevini yapan gazetecilere çalışma karşılığı olmaksızın ödenen ücretlere sosyal ücret adı verilmektedir.<sup>173</sup> Dolayısıyla ücret işçinin iş görmüş olmasına bağlı olmaksızın iş ilişkisi dolayısıyla işçiye sağlanan tüm menfaatler olarak tanımlanabilir.<sup>174</sup>

<sup>169</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.142, SÜZEK, s.363-364.

<sup>170</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.142; GÜVEN/AYDIN, s.189.

<sup>171</sup> NARMANLIOĞLU, s.281-282, AKYİĞİT, s.198, KORKMAZ/ALP, “Bireysel İş Hukuku”, Seçkin Yayınları, Eylül 2019, s.151.

<sup>172</sup> SÜZEK, s.362.

<sup>173</sup> NARMANLIOĞLU, s.; SÜZEK, s.363.

<sup>174</sup> TERZİOĞLU, “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Ekim 2019, Cilt:18, Sayı:72, s.1936.

İş Kanunu'nun 37. maddesinin 2. fıkrası işçiye ödenen temel (çıplak) ücreti asıl ücret olarak nitelendirmiştir. Temel ücret aynı olarak kararlaştırılmaz ve ödenemez. Temel ücrete ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri dahil değildir.

İş Kanunu'nun 50. maddesi ile 57. maddesinin ikinci fıkrası gereği hafta tatili, ulusal bayram, genel tatiller ve yıllık izin ücretleri temel ücret üzerinden ödenir. Ancak İş Kanunu'muz bazı ödemelerin geniş anlamda ücret (giydirilmiş ücret) ile ödeneceğini öngörmüştür. Geniş anlamda ücret, temel ücrete yan menfaatlerin de (ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri) dahil edildiği ücrettir. İşçilere ödenen ihbar ve kıdem tazminatının hesabında geniş anlamda ücret yani asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para ve para ile ölçülmesi mümkün mümkün yasadan veya sözleşmeden doğan (nakdi ve aynı) tüm menfaatler dikkate alınır.<sup>175</sup> Aynı doğrultuda İş Kanunu'muzda yer almamasına rağmen Yargıtay uygulamalarına göre iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminatların hesaplanmasında da geniş anlamda ücret göz önünde tutulur.<sup>176</sup>

Her ne kadar uygulamada çok sık rastlanmasa da İş Kanunu m.32/1 uyarınca ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenmesinde bir engel bulunmamaktadır. Genellikle otel, lokanta veya günümüzde sıklıkla kullanılan fintech<sup>177</sup> şirketlerin uygulamalarında seçenek olarak vale hizmeti alınması durumunda ücret, üçüncü kişiler tarafından ödenmektedir.

## **B. Ücret Türlerinin İnşaat Sektöründeki Görünümleri**

### **1. Zamana Göre Ücret**

Ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması halinde zamana göre ücret söz konusudur.<sup>178</sup> Zamana göre ücrette çalışma süresinin uzunluğu saat, gün, hafta, ay gibi işin görüldüğü zaman dilimine göre belirlenmekte ve buna göre yapılan ödeme, haftalık, aylık veya günlük ücret veya saat ücreti olarak tanımlanmaktadır.<sup>179</sup>

---

<sup>175</sup> SÜZEK, s.362.

<sup>176</sup> SÜZEK, s. 363, AKYİĞİT, s.198.

<sup>177</sup> Fintech, finansal hizmetler sektörünü daha erişilebilir hale getiren yenilikçi iş modelleri ile teknolojiyi birleştirme anlamına gelmektedir. Detaylı bilgi için bkz. AKÜZÜM, KADIOĞLU KUMTEPE, EKİNCİ, "Fintek ve Hukuk", Hukuk Akademisi Yayınları, 1. Baskı, Aralık 2021.

<sup>178</sup> SÜZEK, s.363; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.176.

<sup>179</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.145; AKYİĞİT, s.199.

Bu sistemde önemli olan husus, sözleşmede belirtilen çalışma süresinin karşılığı olarak belirli bir miktar paranın ödenmesidir. Bu nedenle işin verimi veya kalitesi ücret miktarını etkilememektedir. Ücrete hak kazanabilmek için belli bir süre ile çalışmak yeterli olacağından, bu süre içinde yapılan işin az veya çok olması, işçiye ödenecek ücretin de azalıp çoğalması sonucunu doğurmayacaktır.<sup>180</sup> Verimsizlik, kalite ve miktar işçiyi sorumlu kılsa da iş sözleşmesi feshedilmediği sürece işçinin ücretini talep etme hakkı vardır.<sup>181</sup> Zamana göre ücret sisteminde, çalışkan, verimli, gayretli işçi ile bu özelliklere sahip olmayan işçiler, aynı ücreti almak durumunda kalmaktadır. Bu nedenle “zamana göre ücret sisteminin özendirici bir sistem olmadığı kabul edilmektedir”<sup>182</sup>

Ücretin ödeme zamanı ile zamana göre ücret birbirinden farklı olup karıştırılmaması gerekmektedir. Zamana göre ücrette dikkate alınan zaman, ücretin hesaplanmasında kullanılan birimdir. Ücretin ödeneceği zaman birimi ise ödeme dönemlerini belirlemektedir.<sup>183</sup>

İnşaat sektörü ağır çalışma koşullarına sahip, belirli bir zaman esasına göre projelerin bitirilmesini gerektiren ve çoğunlukla eğitim seviyesi düşük işçilerin çalıştığı bir sektördür. Her sektörde olduğu gibi inşaat sektöründe de işveren açısından verim ve kalite oldukça önemlidir. Bununla beraber üstlenilen projelerin zamanında bitirilememesi veya ortaya konan işin kalitesiz olması inşaat firmalarının iflas edebilmesine dahi yol açabilmektedir. İşçilerin zaman esasına göre alacakları ücretlerin sabit olması, çalışma hızlarını, verimlerini ve kaliteli iş ortaya çıkarmalarını etkileyecektir. Dolayısıyla inşaat sektöründe zaman esasına göre ücret ödenmesi sıklıkla karşılaşılan bir ödeme türü değildir.

## **2. Verime Göre Ücret (Parça Başına veya Götürü Ücret)**

Verime göre ücret sistemi üretilen mal veya hizmetin miktarına göre ödeme yapılan sistemdir. Verime göre ücret parça başına (akort) veya götürü ücret şeklinde ikiye ayrılmaktadır.

---

<sup>180</sup> TERZİOĞLU, s. 1941.

<sup>181</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.145; NARMANLIOĞLU, s.291

<sup>182</sup> TERZİOĞLU, s.1941.

<sup>183</sup> “Örneğin aylık ücretin hesaplanmasında saat ya da gün dikkate alınabileceği gibi, ücret parça başına veya götürü olarak da hesaplanabilir.” EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.145.

Akort ücret, parça sayısı, uzunluk veya ağırlık gibi birimlerin esas alınması, her birim için bir ücretin saptanması ve bu ücretin işçi tarafından belirli bir çalışma döneminde üretilen birim sayısı ile çarpılması yoluyla hesaplanır.<sup>184</sup>

Götürü ücret ise ücrete konu olacak iş, akort ücrette olduğu gibi belirlenmemektedir. Bu nedenle “belirli bir miktarın hesaplanamadığı veya hesaplanmasının zor olduğu durumlarda götürü ücret gündeme gelmektedir.”<sup>185</sup> Götürü ücret işin sonuna göre hesaplanır ve genellikle süreksiz işlerde uygulanmaktadır. Götürü ücret, uygulamada birim saptanmasının güç olması veya birbirine benzememesi sebebi ile seri olarak yapılması mümkün bulunmayan ve devamlılık arz etmeyen belirli bir sürenin sonunda biten işlerde işin sonucuna göre belirlendiğinden akort ücretten ayrılmaktadır.<sup>186</sup> “Bununla beraber akort ücret ile götürü ücretin hukuki nitelikleri aynı olduğundan uygulanacak yasa hükümleri farklılık göstermemektedir.”<sup>187</sup>

TBK m.412 uyarınca işçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirim yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlüdür.

Verime göre ücretlendirme sisteminde işçilerin verimli oldukları ölçüde daha fazla ücret almaları söz konusudur. Dolayısıyla işveren açısından yapılan işteki verim artışı sağlanmaktadır. Verime göre ücret sistemi bu açıdan hem işçi hem de işveren açısından olumlu olabileceği gibi doktrinde de belirtildiği üzere işçinin uzun vadede “fiziki ve ruhani olarak yıpranmasına” buna bağlı olarak yaptığı işin kalitesinin düşmesine yol açabilmektedir.<sup>188</sup> Bununla birlikte verime göre ücret sistemi, işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmesi durumunda işçinin düşük ücretle yetinmek zorunda kalmasına yol açabilir. Bu durumda hem TBK m.411/2, hem de İş K. m.24/II-f hükmüne göre aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik kaldığı ücret karşılanır.<sup>189</sup> Belirtilmesi gerekir ki iş sözleşmesi ile çalışan her türlü işçi için öngörülen asgari ücret, işin tutarına ve parça başına çalışan işçilere

<sup>184</sup> SÜZEK, s. 363; GÜVEN/AYDIN, s.190; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.180.

<sup>185</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.147; GÜVEN/AYDIN, s.191.

<sup>186</sup> SÜZEK, s. 364; NARMANLIOĞLU, s.290-291; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.180.

<sup>187</sup> SÜZEK, s.364.

<sup>188</sup> NARMANLIOĞLU, s.291; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.147.

<sup>189</sup> SÜZEK, s.364, EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.147; NARMANLIOĞLU, s.291.

uygulanacağından, verime göre ücret sistemi ile çalışan işçilerin de ücretleri garanti edilmiştir. İşverenin parça başına veya götürü ücret ile çalışan işçilere asgari ücrete denk bir miktarı veya fiilen ödediği miktarla asgari ücret arasındaki farkı ödemesi gerekecektir.

Verime göre ücret sistemi inşaat sektöründe oldukça sık rastlanan bir ücret türüdür. İnşaat projeleri nitelikleri itibarıyla süresinde bitirilmesi gereken işlerdendir. İnşaat teslim süresinin uzaması inşaat işvereni açısından ciddi maddi kayıplara yol açmaktadır. Dolayısıyla uygulamada genellikle inşaat işçileri, yapmış oldukları iş üzerinden ücret almaktadır. Uygulamada bu ücret sistemine “metrekare veya metreküp usulü ücret” adı verilmektedir. Bu ücret sisteminde, işveren tarafından işe başlanmadan önce metrekare/metreküp başına bir bedel belirlenir. İşçiler günlük asgari yevmiyesinin üzerine yapmış oldukları iş için metrekare veya metreküp başına ek ücret/ek yevmiye almaktadır. Bu sistem hem işçi hem de işveren için yararlı bir sistem olarak değerlendirilebilir. Ancak işveren tarafından yapılan iş ve ödenen ek ücretler düzgün bir şekilde değerlendirilmelidir. Aksi takdirde işverenin ticari boyutta maddi kayıpları oluşabilmektedir. İşçi ise verimi dolayısıyla ek ücret almış olacak ancak bu durum fiziki olarak daha çabuk yıpranmasına neden olabilecektir.

Bununla beraber belirtilmesi gerekir ki inşaat sektöründe metrekare/metreküp usulü ücret sistemi kimi zaman fazla çalışma sorunu meydana getirebilmektedir. Daha kısa sürede daha fazla ücret alabilme arzusu işçilerin oldukça uzun saatler çalışmasına neden olabilmektedir. Bu durum işçilerin çabuk yıpranmasına neden olabileceği gibi dolaylı yoldan işvereni de ciddi bir fazla çalışma kaynaklı işçilik alacağı borcu altına girmesine neden olabilmektedir.

### **3. Primler**

Prim, nitelik ve nicelik açısından olağan koşullara göre üstün bir başarı gösteren veya sahip olduğu nitelikler dolayısıyla başarılı bir iş ortaya çıkaran işçilerin ödüllendirilmesi amacı ile işçiye ödenen bir ücret türüdür. Primin amacı işçinin kendisini ve çevresindeki işçileri başarılı çalışmaya özendirme<sup>190</sup>.

---

<sup>190</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.148; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.178; GÜVEN/AYDIN, s.193.

Primler iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile karşılaştırılabileceği gibi herhangi bir sözleşmeye dayanmaksızın işverence tek taraflı olarak da sağlanabilmektedir.

Prim ödenmesi uygulamasına inşaat sektöründe özellikle proje safhasında çalışan firmalarda sıklıkla rastlanmaktadır. Mimarlık faaliyetleri gösteren işyerlerinde çalışan işçilerin başarı ile sonuçlandırdıkları projelerin sonunda proje başına alınan ücretin işveren tarafından tayin edilen belli bir yüzdesini prim olarak aldıkları görülmektedir. Kanaatimizce bu uygulama proje safhasında çalışan işyerlerindeki işçilerin verimini oldukça arttırmaktadır.

#### 4. İkramiyeler

İkramiyeler, belirli durumlarda asıl ücrete ek olarak ödenen özel ücretlerdir. İşverenin üretilen işten duyduğu memnuniyet ve işçiyi motive ederek işe bağlılığını ödüllendirmesi veya yaşantısındaki önemli günlerde işçiye vermiş olduğu bir ek ücrettir.<sup>191</sup> “İkramiyelerin gelecekte işçiyi daha iyi çalışmaya teşvik edici bir yönü de vardır.”<sup>192</sup> Bu özelliği ile prime benzerlik göstermektedir. Ancak ikramiye daha çok yılbaşı, bayram, işyerinin kuruluş yıldönümü, evlenme ve doğum günü gibi olaylara bağlı olarak verilen ek bir ücrettir. Bu nedenle işçinin kişisel başarısından çok nesnel olaylar ölçü alınmaktadır.<sup>193</sup>

Türk Borçlar Kanunu'nun 405.maddesine göre; “İşveren; bayram, yılbaşı, doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları, bu konuda anlaşmanı veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar.”

Yasaya göre işçilerin ikramiye istem hakları ancak bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde bu yönde hüküm olması veya işverenin kendiliğinden bu yönde bir tasarrufta bulunması halinde söz konusu olabilecektir. Ayrıca işverenin ikramiye yönündeki tasarrufunun ücretin bir parçası haline dönüşebilmesi için bunun bir işyeri

<sup>191</sup> NARMANLIOĞLU, s.293; SÜZEK, s.367; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.177; GÜVEN/AYDIN, s.193.

<sup>192</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.270; GÜVEN/AYDIN, s.193.

<sup>193</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.148; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.177; GÜVEN/AYDIN, s.193.

uygulaması haline gelmesi, geçici olmaktan öte bir süreklilik arz etmesi gerekecektir.<sup>194</sup>

İkramiyeler inşaat sektöründe sıklıkla rastlanan ücret ilavelerinden değildir. Uygulamada özellikle inşaatın beden gücüne dayalı çalışan işçilerinin ulusal ve dini bayramlarda dahi çalıştıkları ve bu çalışmalarının karşılığında almaları lazım gelen zamlı ücretleri dahi alamadıkları düşünüldüğünde ikramiye ücret ilavesi uygulamasının yaygın olmadığına kanaat getirmek mümkündür. Mamafih inşaat sektörünün bir parçasını oluşturan proje kısmında ikramiye ücret ilavelerine rastlamak mümkündür.

### C. Emsal Ücretin Tespiti Sorunu

Ücret, yukarıda detaylıca açıklandığı üzere işçi için taşıdığı önem dolayısıyla iş hukukunun en esaslı konularından biridir. “Ücretin ödenip ödenmemesi kadar tespiti de sık sık uyuşmazlık konusu olmaktadır.”<sup>195</sup> Uygulamada genellikle ücretin miktarı konusunda ihtilaf çıkmakta ve yargılama sürecinin zorlaşmasına ve uzamasına yol açmaktadır.

İş mevzuatımızda “emsal ücret” kavramına yer verilmemiştir. Türk Borçlar Kanunu m.401’de<sup>196</sup> emsal ücretten bahsedilmiş olsa da detaylandırılmamıştır.<sup>197</sup> Dolayısıyla emsal ücret kavramına Yargıtay kararları ile açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Kural olarak ücret taraflarca asgari ücretten az olmamak üzere serbestçe belirlenmektedir.<sup>198</sup> Ücretin miktarı öncelikle taraflar arasında kurulmuş olan iş sözleşmesine bakılarak tespit edilmektedir. “İşyerinde toplu iş sözleşmesi olması halinde ücret belirlenmesi yapılırken toplu iş sözleşmesinin hükümlerine de

<sup>194</sup> TERZİOĞLU, s.1938.

<sup>195</sup> AKIN, “Yargılama Sürecinde Emsal Ücret Sorunu ve Çözüm Önerileri”, Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri, İntes Yayınları, 29/2019-1, Ankara., s.21

<sup>196</sup> TBK m.401 “İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.”

<sup>197</sup> AKIN, s.22; AKYİĞİT, s.199-200.

<sup>198</sup>“İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 401.maddesinde de, işverenin işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücreti ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.” Y9HD, 2021/10930 E., 2021/15323 K., 3.11.2021 T. (Kazancı Erişim Tarihi: 21.05.2022).



bakılmaktadır.”<sup>199</sup> Ancak uygulamada işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan gerçek ücretinin belirlenmesi çoğunlukla özellikle bireysel iş sözleşmelerine bakılarak bulunamamaktadır.

Uygulamada ücret kavramı ile ilgili sorun yaşanmasının birçok sebebi bulunmaktadır. Emsal ücretin veya bir başka deyişle gerçek ücretin tespit edilememesi gerek işçilik alacaklarından gerekse sosyal güvenlikten kaynaklanan hak taleplerinin tespitini güçleştirmektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere işçinin çıplak ücreti temel ücretidir ve pek çok iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan hak taleplerinin hesaplanmalarında temel alınmaktadır. Dolayısıyla ücretin tespiti çok büyük bir önem taşımaktadır. Uygulamada ücret miktarı konusunda yaşanan ihtilafların temelinde yatan sorun işverenlerin genellikle işçinin ücretini farklı göstermesinden kaynaklanmaktadır. Bu uygulamada işçiye genellikle asgari ücret veya asgari ücretin biraz üzerinde gösterilmesi suretiyle görünürde bir ücret ödenmekte kalan kısmı ise hiçbir kayıt tutulmadan elden veya başka yöntemlerle ödenmektedir. “İşverenleri bu uygulamaya iten en önemli sebep vergi, prim ve işçilik alacaklıları gibi yasal yükümlülüklerinin temelini oluşturan ücretin matrahının küçültülmeye çalışılmasıdır. Bu uygulamaya yalnızca işveren iradesi ile değil işçi talebi ile de gidildiği görülmektedir. Bazı işçilerin, prim ve diğer keseneklerin küçülen ücretlerini, bu keseneklerle oluşacak haklardan feragat ederek, kesenek yapılmadan kendilerine ödenmesini istedikleri durumlarla da karşılaşmaktadır.”<sup>200</sup>

Bahsi geçen bu iki tür ücret uygulamaları her sektörde olduğu gibi inşaat sektöründe de oldukça sık yargıya taşınmaktadır. Ücret ihtilafı içeren davalardaki artış nedeni ile yargı, bu problemlerin çözümü için uzun yıllardır sürdürülen bir “emsal ücret” uygulaması geliştirmiştir.<sup>201</sup>

Belirtilmesi gerekir ki emsal ücret araştırması ücret miktarının ihtilafı olması durumunda mahkemece yapılmaktadır. Mahkeme böyle bir durumda davacı işçinin bordrolarda belirtilen ücretinin üzerinde bir ücret almasını haklı gösteren unsurların varlığını aramaktadır. Ücretin gösterilen ücretten fazla olduğunu haklı gösteren unsurların bulunması halinde işçinin alması gereken ücreti “emsal ücret” araştırması

---

<sup>199</sup> TERZİOĞLU, s.1940.

<sup>200</sup> AKIN, s.22; AKYİĞİT, s.200.

<sup>201</sup> AKIN, s.22.

ile tespit edilmektedir. Yargıtay'ın emsal ücret araştırması ile ilgili pek çok kararı bulunmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/29446 E. 2008/27965 K. 20.10.2008 tarihli kararında,<sup>202</sup> “İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.”

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2017/7-2544 E. 2021/1021 K. 16.9.2021 tarihli kararında,<sup>203</sup> “...Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/7985 E. 2020/18831 K. 16.12.2020 tarihli kararında,<sup>204</sup> Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmelidir. Fakat yargılama sırasında dinlenen tanıkların ücrete ilişkin beyanları da muallaktır. Tanık olarak dinlenen ve sigorta kaydı bulunmayan işçilerin açtıkları kesinleşen hizmet tespiti dosyalarında da asgari ücretle çalıştıkları yönünde tespit yapılmıştır. Bu nedenle işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından, tarafların bildirdikleri emsal işyerlerinden ve TÜİK'ten emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.”

<sup>202</sup> Kazancı, Erişim Tarihi:21.05.2022.

<sup>203</sup> Kazancı, Erişim Tarihi:21.05.2022.

<sup>204</sup> Kazancı, Erişim Tarihi:21.05.2022.

Görüldüğü üzere Yargıtay emsal ücret araştırması hususunda ele aldığı unsurlar yıllar içerisinde değişmemiş istikrar kazanmıştır. Yargıtay'ın hem işçilik alacakları hem de sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan menfaatleri konu alan davalarda benzer pek çok kararına rastlanmaktadır.<sup>205</sup>

İnşaat sektörünün, oldukça ağır beden gücüne dayalı çalışma gerektiren bir sektör olması nedeni ile asgari ücret ile işçi çalıştırılmayacağına kabulü gerekmektedir. Bununla beraber işçilerin inşaatta yaptığı işler, meslekte geçirdiği süreler ve meslek unvanları emsal ücret araştırmasında göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>206</sup> İnşaat şantiyesinde çalışmakta olan pek çok işçi grubu vardır. Her işçi grubunun yaptığı iş farklılık gösterdiğinden sektördeki işçilerin görevleri iyice araştırılmalı ona göre sonuca gidilmelidir. Örneğin kalıp işçilerinin inşaattaki en ağır ve en tehlikeli işleri yapmakla görevli oldukları bilinmektedir. İnşaatta çalışmakta olan temizlik işçisi ile

---

<sup>205</sup> “...Öte yandan, gerçek ücretin ise; işçinin kıdemi ve yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre işçiye ödenmesi gereken ücret olduğu, iş yeri ve/veya sigorta kayıtlarına geçmiş ücret olmadığı Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. Somut olayda, hakkaniyete uygun maddi tazminatın tespiti açısından, sigortalının yaptığı iş, yaşı ve kıdemi belirtilmek suretiyle TÛİK 'den, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile işin yapıldığı yerdeki ilgili Meslek Odalarından sigortalının yaptığı işe karşılık alabileceği emsal ücretin sorularak kazalı işçinin gerçek ücretini tereddütsüz olarak belirlenmeden ve murisin sendika üyesi olup olmadığı açıklığa kavuşturulmaksızın, asgari ücretin 4,78 katı üzerinden yapılan hesaba itibarla maddi tazminata hükmedilmesi hatalı olmuştur. Mahkemece yapılacak iş, yukarıda açıklanan şekilde davacı murisinin yaptığı iş tereddütsüz şekilde tespit edilmek sureti ile bu doğrultuda Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, TÛİK ve ilgili meslek odalarından, murisin sendika üyesi işçi olması halinde ise bağlı bulunduğu sendikadan yapmış olduğu iş ile ilgili alabileceği ücreti araştırmak, işçinin emsallerinin aldığı ücrete göre hesaplamanın yapıldığı yeni bir rapor almak ve fakat 26/08/2015 tarihli rapordaki ücret dışındaki diğer doneler dikkate alınarak, işlemler dönemi ileri çekilmeksizin ve taraflar lehine oluşan usulü kazanılmış haklara riayet edilerek rapor neticesine göre bir karar vermekten ibarettir.” Y21HD, 2019/2529 E. 2020/2747 25.6.2020 T. (Kazancı, Erişim Tarihi: 21.05.2022).

<sup>206</sup> Belirtilmesi gerekir ki emsal ücret araştırması yalnızca yurtiçinde çalışan inşaat işçileri için değil aynı zamanda yurtdışında çalışan inşaat işçileri için de yapılmaktadır. Yargıtay yurtdışında çalışan inşaat işçilerinin emsal ücretlerinin araştırılması hususunda da aynı ilkelere göre hareket etmektedir. “Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalıya ait Kuzey Irak'taki inşaat şantiyelerinde en son kalıpcı olarak aylık net 1.500,00 USD ücret aldığını iddia etmiştir. Davalı ise, davacının 550,00 USD ile çalıştığını savunmuştur. Mahkemece davalının dosyaya sunduğu yurtdışı hizmet sözleşmesine itibar edilerek davacının aylık 550,00 USD ücret ile çalıştığı kabul edilmiştir. Davacının dinlettiği üç tanığı da ücretin bir kısmının bankaya yattığını, bakiyesinin de elden ödendiğini tutarlı bir şekilde beyan etmişlerdir. Her üç tanığın da yurtdışı şantiyelerde davacı ile birlikte kalıpcı olarak çalıştığı anlaşılan tanıklardan ikisinin 1.500,00 USD, birinin de 1.200,00 USD dolar ücret aldığını ifade ettiği görülmüştür. Hükme esas bilirkişi raporunda ise davacının alacakları taraflar arasındaki sözleşme, tanık beyanları ve emsal ücret araştırmaları da dikkate alınarak 1.200,00 USD ve 550,00 USD olmak üzere seçenekli olarak hesaplanmıştır. Dosya içeriğinden fesih tarihi itibarıyla döviz kuru 1.7796 olup, taraflarca sözleşmede belirlenen 550,00 USD Türk Lirası karşılığı 989,78 TL olduğu anlaşılmaktadır. Emsal ücret araştırmalarında da davacının alacağı ücretin net 3.150,00 TL ile brüt 1.326,25 TL olabileceği bildirilmiştir. Davacının yurtdışında, demirci ve kalıpcı ustası olarak çalıştığı sabittir. Tanık beyanları, işyeri ve davacının niteliği dikkate alındığında 550,00 USD ile çalıştığının kabulü dosya içeriğine göre yerinde değildir. Dosyadaki delil durumuna göre davacının aylık ücretinin 1.200,00 USD olarak kabulü isabetli olacaktır.” Y9HD 2021/8665 E., 2021/13106 K. 28.9.2021T. (Kazancı, Erişim Tarihi:21.05.2022).

kalıp işçisinin birbirine yakın ücretler alması beklenemez.<sup>207</sup> Aynı doğrultuda kule vinci kullanan bir inşaat işçisinin alacağı maaş ile düz inşaat işçisinin alacağı maaşın aynı olması beklenemez. Burada yapılan işin ağır ve tehlikeli olmasından ziyade kule vinci kullanan işçinin mesleki unvanının önem arz ettiği görülmektedir. İşçinin usta olup olmadığı da emsal ücretin hesaplanmasında önem arz etmektedir.<sup>208</sup> Uygulamada karşılaşılan davalarda, tarafların yalnızca işçinin ücreti hususunda değil aynı zamanda işçinin şantiyedeki görevi konusunda da ihtilafli olmasının sebebi bu ücret farklılıklarıdır. Çünkü uygulamada yapılan iş tamamen beden gücüne dayalı da olsa düz işçi veya amele olarak tabir edilen işçilerin asgari ücretin biraz üzerinde bir ücretle çalışabildiği kabul görmekte ancak kalıp ustası, demir ustası gibi mesleki unvanları olan işçilerin asgari ücretin biraz üzerinde çalıştığı kabul görmemektedir.

<sup>207</sup> “Somut olayda temizlik işçisi olan ve sendikalı olmayan davacının sendikalarca kalıpcı ustası ücreti olarak bildirilen ücretler üzerinden çalışmasının olanaksız olduğunun, esnaf odası tarafından yine kalıpcı ustası ücreti olarak bildirilen aylık net 1.100,00 TL ücretle çalışmasının da hayatın olağan akışına uygun düşmediğinin gözetilmemesi, bu ücretler dikkate alınarak ortalama ücretin belirlenmesi ve giderek ortalama ücretin davacı iddiasının üstünde kaldığından bahisle davacı yanın iddiası gibi aylık net 1.600,00 TL ücret üzerinden maddi zarar hesaplanması hatalı olmuştur.” Y10HD, 2021/1611 E., 2021/10218 K., 14.9.2021 T. (Kazancı, Erişim Tarihi: 25.05.2022).

“Somut olaya geldiğimizde ise; davacının maddi zararının tespiti için alınan raporda bilirkişi tarafından iki seçenekli hesaplama yapılmıştır. Hesaplamadaki ilk seçenekte Konya Ticaret Odası tarafından Transpalet ve Ytong tuğlası duvar örme ustası olarak çalışan birinin alabileceği emsal ücret doğrultusunda, asgari ücretin 2,5 katı üzerinden hesaplama yapılmış iken; ikinci seçenekte asgari ücret üzerinden hesaplama yapılmış olup mahkemece birinci seçenek olan; işçinin asgari ücretin yaklaşık 2,5 katı civarında ücret aldığı varsayımı ile neticeye varılarak hüküm kurulmuştur. Hal böyle olunca, davacılar murisinin yaşı ve kademi dikkate alındığında; tuğla duvar ve gaz beton duvar işinde duvar işçisi (düz işçi) olduğunun sabit bulunmasına göre hesaba esas teşkil eden ücretin asgari ücret yerine müteveffa sigortalının Transpalet ve Ytong tuğlası duvar örme ustası olduğu kabulünden hareketle belirlenmesi isabetsizdir. Yukarıda açıklandığı üzere asgari ücret dikkate alınarak yapılan hesabın hükme esas alınması gerekirken emsal ücret üzerinden yapılan hesabın hükme esas kabul edilmesi doğru olmamıştır.” Y21HD, 2016/12997 E., 2018/2292 K., 13.3.2018 T. (Kazancı, Erişim Tarihi: 21.05.2022).

<sup>208</sup> “Demir İşleri Odasınınca, davacı gibi demirci ustası olan bir işçinin ücretinin ustalık belgesi yoksa asgari ücret, varsa asgari ücretin %25 fazlası civarında olacağını bildirilmiştir. Mahkemece bu cevabın cari uygulamaya uygun düşmediği kabul edilmiştir. Kapanan Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi'nin benzer mahiyeteki 2015/9518 ve 9519 esas sayılı dava dosyalarında sadece davacı temyizi üzerine yapılan inceleme neticesinde demirci ustası olan davacıların asgari ücretin %50 fazlası ile çalıştığı kabul edilen mahkeme kararları onanmıştır. (Bahsi geçen dosyalarda ... Demir İşleri Odası önce iş bu dava dosyasındaki gibi, ikinci kez sorulduğunda ise ücretin asgari ücretin %25-%50 fazlası olduğu yönünde cevap vermiştir) Davacının yaptığı işin niteliği, emsal mahiyeteki (Kapatılan) Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin dosyaları ve aynı gün temyiz incelemesi yapılan tüm dosyalar ile dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; asgari ücretle çalışması mümkün olmayan davacının asgari ücretin % 50 fazlası ile çalıştığı kabulünün uygun olacağı kanısına varılmaktadır. Mahkemece bu husus gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD 2017/16938 E., 2017/3838 K.27.2.2017 T (Kazancı, Erişim Tarihi: 21.05.2022).

## Ş2. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI

### I. ÇALIŞMA SÜRELERİ

#### A. Genel Olarak Çalışma Süresi Kavramı

İş Kanunu'nun "İşin Düzenlenmesi" başlıklı dördüncü bölümünün altında yer alan 63. Maddesi, "Çalışma Süresi" başlığı altında, Türk İş Hukukundaki çalışma sürelerini ve uygulama esaslarını belirtmektedir. Hüküm, her ne kadar çalışma sürelerini ayrıntılı bir şekilde düzenlemiş olsa da çalışma süresi kavramını tanımlamamıştır.<sup>209</sup> Bununla beraber İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin<sup>210</sup> 3.maddesi çalışma sürelerini, "işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" olarak tanımlamıştır. Aynı madde uyarınca İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır.

Yönetmeliğin bahsi geçen hükmünden anlaşıldığı üzere işçinin çalıştırıldığı işte geçen sürelerin yanı sıra fiilen çalışılmayan ancak çalışılmış gibi sayılan haller de çalışma süresi kavramı içinde yer almaktadır. Doktrinde çalışılan süreler için fiili çalışma süreleri, çalışılmayan ancak çalışılmış kabul edilen süreler için ise farazi(varsayılan) çalışma süreleri kavramı kullanılmaktadır.<sup>211</sup> İşçinin fiili çalışma süresi, işçinin işte geçirdiği sürelerin tamamı olarak anlaşılmaktadır. "Bununla beraber belirtilmesi gerekir ki işçi işte geçirdiği sürelerin tamamında iş görmeyebilir. Dolayısıyla işçinin fiili çalışma süresi kavramından anlaşılması gereken işçinin iş gördüğü süreler olmayıp, işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği süredir."<sup>212</sup> Önemle belirtilmesi gerekir ki işçinin, işgücünü işverene tahsis ettiği sürede işverence çalıştırılmamış olması fiili çalışma süresini etkilemeyecektir. İş K. m.66 İş süresinden sayılan halleri düzenlemiştir. Maddeye göre;

*"a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.*

<sup>209</sup> ODAMAN, "Esneklik Prensipleri Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri", Legal Yayıncılık, Şubat 2013, s.5; SÜZEK, s.777; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.374.

<sup>210</sup> RG, 06.04.2004, 25425.

<sup>211</sup> SÜZEK, s. 798, ODAMAN, s.5-6, EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.277.

<sup>212</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.277; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.374-375.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.” iş süresinden sayılan hallerdir.

Anılan hükmün ikinci fıkrası uyarınca işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. Buradan hareketle, yolculukta geçen sürelerin çalışma süresine dahil edilebilmesi için işin niteliğinin topluca götürülüp getirilmeyi gerektirmesi gerekmektedir. Yol yapımı, boru döşemesi, ağaç veya çiçek dikilmesi, direk dikilmesi gibi işlerin yapıldıkça ilerlemeyi gerektirmesi ve işin yapıldığı yerin işçinin yerleşim yerine uzak olması burada geçen sürelerin iş süresine dahil edilmesini gerektirmektedir.

## **B. Normal Çalışma Sürelerinde Esneklik Kavramı ve Denkleştirme Esası**

Teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler neticesinde özellikle Batı ülkelerinde çalışma sürelerinin uygulanmasında esneklik sağlanması ihtiyacı doğmuş olup bahsi geçen ülkeler bu konuda iş haftası, çalışılmayan zaman telafisi, kısa süreli çalışma, fazla çalışma karşılığının zamlı ücret yerine serbest zaman olarak verilmesi gibi uygulamalar meydana getirmiştir.<sup>213</sup> 1475 sayılı mülga İş Kanunu ‘nda farklı olarak

<sup>213</sup> Detaylı bilgi için bkz. BAYCIK, “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları” Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Yıl:2014, Sayı:20(1) s.223-262.

4857 sayılı İş Kanunu çalışma sürelerini kapsamında esneklik ihtiyacını karşılayan hükümler içermektedir.<sup>214</sup>

İş Kanununun 63. maddesinin birinci fıkrasında belirtildiği üzere genel anlamda çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir.<sup>215</sup> Aksi kararlaştırılmamış ise bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Her insanın, yemek, içmek, uyumak, dinlenmek gibi fizyolojik ihtiyaçlarının yansın ailesi ile zaman geçirebilmek, sosyal faaliyetlerde bulunabilmek, eğitim almak veya kendini geliştirmek gibi sosyal gereksinimleri de vardır. Doktrinde de ifade edildiği üzere “çalışma sürelerinin haftalık veya günlük olarak azami sürelerle sınırlandırılmasının temel sebebi işçi sağlığının korunmasıdır.”<sup>216</sup> Bununla birlikte bahsi geçen sınırlandırmalar işçilere sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için yeterli zaman yaratılması amacına da hizmet etmektedir.<sup>217</sup>

Anılan maddenin ikinci fıkrasında ise “*tarafkların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.*” ifadesi ile istisnai de olsa çalışma sürelerinde denkleştirme yapılabileceği ifade edilmiştir.<sup>218</sup> İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 5.maddesi de anılan hükümle aynı doğrultudadır.<sup>219</sup> Yasa koyucunun yapmış olduğu bu düzenleme çalışma sürelerinde iki ayrı esneklik uygulamasına gidilebilmesini mümkün kılmıştır. Taraflar anlaşarak normal haftalık çalışma sürelerini haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde

<sup>214</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.531.

<sup>215</sup> Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Bu istisnai hüküm tüm yeraltında çalışan işçileri kapsamamakta yalnızca yeraltı maden işçilerini kapsamaktadır.

<sup>216</sup> SÜZEK, s.798, ODAMAN, s.5-6, EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.279-280.

<sup>217</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 280.

<sup>218</sup> ODAMAN, s.5-6.

<sup>219</sup> Yön. m.5 “*Tarafkların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.*

*Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.* (Ek cümle: RG-25/8/2017-30165) Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

*Parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de bu Yönetmeliğin denkleştirmeye ilişkin hükümleri uygulanır.*

*Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.”*

paylaştırabilmekte<sup>220</sup> bununla birlikte yine anlaşma ile denkleştirme süresi içerisinde haftalık 45 saat aşılmadan yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanabilmektedir.<sup>221</sup> Gerek İş Kanunu gerekse yönetmeliğin ilgili hükmü birlikte yorumlandığında tarafların anlaşmasının yazılı olması gerektiğinden bahsedilmesi gerekmektedir. Ancak Yargıtay'ın aksi görüşte olduğu kararları da mevcuttur.<sup>222</sup>

Örneklendirmek gerekirse; Bir iş yerinde haftada 6 iş günü çalışılıyor ise günde 7,5 saati geçmemek üzere çalışılabilirken, cumartesilerin kısmen veya tamamen tatil olması halinde günde en fazla 9 saat olmak üzere 5 iş günü çalışılabilmektedir. Bu sistem ile işçinin iki gün dinlenmesi sağlanmakta ve haftalık çalışma süresi 45 saati geçmemektedir.<sup>223</sup> Cumartesi günleri kısmen çalışılması durumunda cumartesi çalışılmış süreler haftalık 45 saatten düşülerek kalan iş günlerine paylaştırılır.

“2 aylık denkleştirme süresinin uygulandığı bir işyerinde bir işçinin sekiz hafta boyunca 45 saati aşmadan çalışacağı toplam süre  $45 \times 8 = 360$  saat olacaktır. İşçi günde 11 saati aşmayacak, 6 gün çalışan bir işçi haftada 66 saati geçmeyecek şekilde 360 saatlik toplam süre 8 haftaya istendiği şekilde dağıtılabilecektir. Belirtilmesi gerekir ki burada 2 aylık denkleştirme süresi azami süre olup bu süre daha az belirlenebilmektedir. Ancak sürenin daha az belirlenmesi halinde de toplam çalışma süresi haftada 66 saati günde ise 11 saati geçmeden haftalara dağıtılabilecektir.”<sup>224</sup> Denkleştirme süresi içerisinde boş bırakılan haftaların hangi sırayla konması gerektiği hususunda bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla haftalık ve günlük çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla yoğunlaştırılmış haftalar sürenin başında da sonunda da yapılabilir.

Son olarak belirtmek gerekir ki denkleştirme esasına göre çalışma bir işyerinin tamamında uygulanabileceği gibi yalnızca münferit bir işçiye de uygulanabilecektir.

---

<sup>220</sup> Doktrinde hükümde yer alan “o halde” ibaresi nedeni ile denkleştirme süresi uygulanmadığında haftalık yasal çalışma süresinin eşit olmayacak şekilde bölünemeyeceği görüşü olduğu gibi, bu görüşe katılmayan yazarlar da bulunmaktadır. Konuya dair detaylı bilgi için bkz. ODAMAN, s.104-110; EKONOMİ, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, C.7, S.4, 2004, s. 1247 vd.; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 282; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.535.

<sup>221</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 282.

<sup>222</sup> Detaylı bilgi için bkz. ODAMAN, s. 106 vd.

<sup>223</sup> DEMİR, s.251.

<sup>224</sup> ODAMAN, s.106.



İnşaat sektörü esnek çalışmaya en çok ihtiyaç duyulan sektörlerden birisidir. Sektörde özellikle inşa esnasında bir iş tamamlanmadan diğer işe geçilememesi, inşaatın belli dönemlerinde oldukça yoğun çalışmaya ihtiyaç duyulması ancak diğer dönemlerde yoğunluğun azalması gibi inşaat işinin niteliğinden kaynaklanan sebepler esnek çalışma ihtiyacını doğurmaktadır. Bu sebeple sektörde denkleştirme esasına göre çalışmaların yapılması oldukça olağandır. Bir inşaat işinde yapılacak işler görevlerine göre ayrılmış işçi gruplarının sırasıyla çalışmalarından oluşmaktadır. Bu nedenle inşaatın seviyesine göre yoğun çalışması gereken işçi grubunun haftalık ve günlük azami çalışma sürelerine uyarak yoğunlaştırılmış haftada çalışması, bu esnada önceki grubun işinin tamamlanması ile görevleri başlayacak işçi grubunun boş hafta günlerinde yer alması hem işçiler hem de işverenler için yararlı bir uygulama olarak kabul edilebilir. Ancak belirtilmesi gerekir ki inşaat işinin ağır beden gücüne dayanması sebebi ile haftada 66 saatlik bir çalışmanın işçinin bedenini çok yorabileceği dolayısıyla işçileri yıpratılabileceği izahtan varestedir. Aynı doğrultuda belirtilmesi gerekir ki inşaat işinin de bir parçası olan kaynak işleri gibi sağlık sebebi ile günde 7,5 saat veya daha az çalışma yapılması gereken işler<sup>225</sup> olması durumunda denkleştirme esasına göre çalışma yapılmaması gerekmektedir.

### C. Gece Çalışma Süreleri

Çalışma kural olarak gündüz vakti yapılmakta olsa da bazı durumlarda işin niteliği veya işletmenin gereği gece çalışması yapılması gerekmektedir. Gündüz yapılan çalışmaların farklı nedenlere bağlı olarak gece vakti yapılması sebebi ile iş hukukunda “gece çalışması” kavramı ortaya çıkmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “gece yarısı ile sabah 05.00 saatleri arasını kapsayacak şekilde peş peşe en az yedi saat süre yapılmış olan çalışmaları” gece çalışması olarak tanımlamıştır.<sup>226</sup>

Mevzuatımızda "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. (İş K. m.69/1) Hükümde yer alan “en erken”, “en geç” ve “en fazla 11 saat” ifadeleri gece döneminin başlama ve bitiş saatlerinin değiştirilebileceğini bununla birlikte devam süresinin ancak 11 saat

<sup>225</sup> RG, 16.07.2013/28709.

<sup>226</sup> CENGİZ/ERSOY/KÜÇÜKAY, “Hukuki ve Psikolojik Boyutuyla Gece Kavramı”, TBB Dergisi 2020 (148), s. 292.

olabileceğini ifade etmektedir.<sup>227</sup> Gece çalışmasını düzenleyen hükmün ikinci fıkrasında ise “*Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.*” ifadesi yer almaktadır.

Çalışması gece dönemine denk gelen işler, gece çalışması sayılacak ve gece çalışmalara uygulanan hükümlerin uygulanması gerekecektir. Bununla beraber, uygulamada çalışma süresi tam olarak gece çalışmasına denk gelmeyen veya vardiyalar halinde hem gece hem gündüz çalışılabilen durumlar söz konusu olabilmektedir. Bu durumda çalışmanın gece mi gündüz mü olacağı hususu İş K. m. 76/II uyarınca çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik<sup>228</sup> ile belirlenecektir.

Bir çalışmanın gece çalışması sayılabilmesi için tüm çalışma süresinin 20.00-06.00 arası olması zorunlu değildir. İlgili yönetmeliğin 7. Maddesinin ikinci fıkrası, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılacağını düzenlemiştir. Doktrinde gece ve gündüz çalışma saatlerinin eşit olması durumunda “hükmün işçi sağlığını koruyucu amacı göz önünde tutularak işçi lehine yorum ilkesine gereğince” işin gece çalışması olduğu sonucuna ulaşılması gerektiği belirtilmiştir.<sup>229</sup> Bununla birlikte Yön. m.7/2'nin bu sonuca varmayı engellediği de ileri süren yazarlar bulunmaktadır.<sup>230</sup>

<sup>227</sup> ODAMAN, s. 85; AKDENİZ, “Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, İstanbul Hukuk Mecmuası 77/2 ,2019 s.559.

<sup>228</sup> RG,07.04.2004, 25426, Yönetmeliğin 1. Maddesi uyarınca; nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, gece çalışmalarına, hafta tatillerine ve ara dinlenmesine ilişkin özel usul ve esaslar bu Yönetmelikle düzenlenmektedir.

<sup>229</sup> DEMİR, s.253, SÜZEK, s.806.

<sup>230</sup> EKMEKÇİ, 4857 Sayılı İş Yasasında Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, Çimento İşveren Dergisi, Ocak -2006, s.48-55, Konuya dair görüş farklılıkları hakkında detaylı bilgi için bkz. ODAMAN, s. 86-87.

Doktrinde de dikkat çekildiği üzere, “insan biyolojik olarak gündüzleri yaşayıp geceleri uykuda geçirmesi gereken canlılardandır.”<sup>231</sup> Buna bağlı olarak gece çalışmalarının insan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğuna yönelik birçok araştırma bulunmaktadır. O halde gece çalışmalarının gündüz çalışmaları ile bir tutulmaması gerektiğini söylemek mümkündür.<sup>232</sup> Yasada gece çalışma süresinin 7.5 saati geçemeyeceği ifade edilmektedir. Ancak İş K. m.69/3’e sonradan eklenen <sup>233</sup>cümleye göre “*Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.*”<sup>234</sup>

Yine İş Kanunu’nun 41. maddesinin 6.fıkrası uyarınca gece çalışmalarında fazla mesai yapılması yasaklanmıştır. Yargıtay gece çalışmasının günlük 7,5 saati geçtiği durumlarda haftalık 45 saat aşılmamış olsa dahi işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği kanaatinde bulunmuştur.<sup>235</sup> Belirtilmesi gerekir ki postalar halinde çalışmanın söz konusu olduğu işyerlerinde gece postalarındaki 7,5 saatlik azami çalışma süresine Yön. 7. maddesinde de yer verilmiş aynı zamanda bazı istisna getirilmiştir. Bahsi geçen hüküm uyarınca; “*Postalar halinde işçi çalıştırılarak*

<sup>231</sup> ÖZVERİ, ‘Çalışma Süresi ve Gece Çalışması’, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Cilt I (Beta 2010) 623-645.; “*Gece döneminde yapılan çalışmanın insan bedeni ve psikolojisi üzerinde birtakım etkileri olmaktadır. Gündüz vardiyalarından ziyade gece vardiyalarının, değişen vardiya düzeninin, nöbet esası ile çalışmanın, yirmi dört saat çalışmanın ya da düzensiz vardiyaların ise sağlık üzerinde olumsuz yönde etki gösterdiği bilinmektedir. Bu bakımdan gece çalışması psikolojik sağlık üzerindeki etkileri yanında iş sağlığı ve güvenliği açısından da değerlendirilmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.*” Konuya dair detaylı bilgi için bkz. CENGİZ/ERSOY/KÜÇÜKAY, s.292- vd.

<sup>232</sup> SÜZEK, s.786; AKDENİZ, s. 559.

<sup>233</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun madde 37, Kanun Numarası: 6645, Kabul Tarihi: 4.4.2015, RG 23.4.2015/29335.

<sup>234</sup> Bahsi geçen maddeye eklenmiş ek cümlede belirtilen sektörlerde gece çalışmasının 7,5 saati aşkın yapılabilmesine imkan tanınmış ise de İş K. m.63/2 ‘de belirtilen günlük çalışma süresinin azami 11 saat olması halen yürürlüktedir. Aynı doğrultuda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelerin de yürürlükte olduğu ve olayın özelliğine göre uygulanabileceği unutulmamalıdır.

<sup>235</sup> “*Davacının istek konusu dönemdeki çalışmalarının bir kısmı 1475 sayılı Yasa kapsamında kalmaktadır. Anılan yasada gece çalışma süresi belirlenmediğinden ve Dairemiz uygulamaları gereği fazla çalışma anılan yasa döneminde haftada 45 saati aşan çalışmalar olarak kabul edildiğinden, mahkemece 1475 sayılı İş Kanunu dönemi için fazla çalışma ücreti isteğinin reddi yerinde olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 69. maddesinde, 20.00- 06.00 arası çalışmaların gece çalışması sayılacağı ifade edilmiştir. Aynı maddenin 3. fıkrasında gece çalışmalarının 7.5 saati geçemeyeceği kurala bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesinde fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Ancak, aynı yasanın 69. maddesinde gece çalışmaları için günlük 7,5 saatlik çalışma üst sınırı emredici olarak düzenlenmiş olup, belirtilen süreyi aşan çalışmalar için haftalık 45 saat sınırı aşılmamış olsa dahi fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Nitekim Dairemizce, denkleştirme uygulamasının yapıldığı ve haftalık 45 saat çalışma aşılmamış olmasına rağmen 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinde sözü edilen günlük 11 saat çalışma üst sınırının aşıldığı hallerde de 11 saati aşan kısımlar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir.*” Y9HD, E.2007/40862, K. 2009/17766, T. 23.6.2009 (Kazancı Erişim Tarihi:10.06.2022).

yürütülen işlerde, 4857 sayılı Kanununun 42 ve 43'üncü maddeleri ile 70 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin de yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Bu fıkranın uygulanmasında;

a) Turizm hizmet yürütülen işler; ilgili mevzuatı uyarınca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi veya turizm yatırımı belgesi verilen ya da belediye tarafından turizm işletmesi olarak faaliyet göstermek üzere işletme belgesi verilen tesislerde,

b) Özel güvenlik hizmeti yürütülen işler; 10/6/2004 tarihli ve 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında İçişleri Bakanlığınca faaliyet izni verilen özel güvenlik şirketlerinde veya özel güvenlik görevlisi olarak herhangi bir işyerinde,

c) Sağlık hizmet yürütülen işler; Sağlık hizmeti sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerin işyerinde ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerinde, 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda tanımlanan sosyal hizmet kuruluşlarında, çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsar.”

İnşaat sektöründe gece çalışması sıklıkla olmasa dahi görülmektedir. Özellikle şehir içinde, işlek caddelerle ulaşımın sağlandığı veya şehir içinde olmasa dahi trafikte sıkışıklık meydana getirebilecek konumlarda yapılmakta olan inşaat projelerinde beton dökümü gibi geniş ve büyük araçlarla yapılması gereken işlerin günün her saatinde yapılmasına müsaade edilmemektedir. İnşaatın bağlı bulunduğu belediyeler günlük karayolu ulaşımını engellememesi veya aksatmaması gibi sebeplerle genellikle 20:00'dan sonra beton dökümüne izin vermektedir. Anılan sebeplerle böyle bir inşaatın beton dökümü aşamasında çalışması lazım gelen kalıp işçilerinin gece çalışması yapması gerekmektedir. İşverenler gece çalışması yapan kalıp işçilerini ertesi gün çalıştırmamalıdır.

İnşaat sektöründe gece çalışmaları, şantiyede istihdam edilen bekçiler açısından da gündeme gelmektedir. Bununla birlikte her ne kadar yaptıkları işin niteliği gereği şantiyede görev alan bekçiler doğrudan inşaat sektörünün bir çalışanı olarak kabul

edilemese de şantiye bekçilerini istihdam eden inşaat işverenidir. Dolayısıyla çalışmamızın bu bölümünde kısa da olsa şantiye bekçilerinden de bahsetmemiz gerekmektedir.

İnşaat malzemeleri her ne kadar taşınmaları kolay malzemelerden olmasa da ticari değerleri çok yüksektir. Dolayısıyla şantiye alanında bulunan demir, çelik, çimento, gaz beton, tuğla, beton kalıpları vb. malzemelerin sıklıkla çalındığı bilinmektedir. Bununla birlikte şantiyeler, tehlikeye açık bölgeler olduğundan şantiye alanına izinsiz girişlerin önlenmesi gerekmektedir. Gündüz vakti izinsiz girişler kolaylıkla fark edilebilir ve önlenebilir olsa da gece vakti için aynı şey söylemek mümkün değildir. Anılan sebeplerle şantiyelerde gece bekçileri bulunması zaruri bir ihtiyaçtır. Gece bekçilerinin çalışmaları da yapılan işin niteliği gereği gece çalışmasıdır. Bu durumda şantiyelerde çalıştırılacak bekçilere mevzuatımızda yer alan gece çalışması hükümleri uygulanacaktır.<sup>236</sup>

## **D. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**

### **1. Fazla Çalışma Kavramı**

İş hukukunda, yukarıda bahsedildiği üzere çalışma süreleri işçinin bedensel ve ruhsal sağlığı, sosyal ihtiyaçlarının karşılanması vb. sebeplerle sınırlandırılmıştır. EKİN'e göre "iş hukukundaki işçiyi koruyan düzenlemelerin en önemlilerinden biri de işçinin çalışma sürelerinin sınırlandırılmasıdır."<sup>237</sup>

İş Kanunu'nun "Fazla Çalışma Ücreti" başlıklı 41. maddesi uyarınca yeraltı maden işleri hariç olmak üzere<sup>238</sup> haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma kabul edilmektedir. Çalışma süresine ilişkin İş K. m. 63 hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Aksi kararlaştırılmamışsa kırk beş saatlik süre işyerinde çalışılan günlere eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (İş K. m.63)

<sup>236</sup> SÜZEK, 806-807.

<sup>237</sup> EKİN, "İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları", *İÜHFİM-LXXIV Özel Sayı 1*. Cilt, s.338.

<sup>238</sup> Yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler için haftalık 37,5 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. (İş K. m.41/9).

İş Kanunu'nun 41. maddesinin 3. fıkrasında ise haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak tanımlanmıştır. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN'a göre fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma, 1475 sayılı mülga İş Kanunu döneminde öğretide yapılan bir ayırım olup kanun koyucu tarafından benimsenmiş ve pozitif hukuka aktarılmıştır.<sup>239</sup>

Mülga İş Kanunundan farklı olarak 4857 Sayılı İş Kanunu fazla çalışmanın tespitinde "haftalık çalışma süresi" esas alınmaktadır. Nitekim maddenin gerekçesinde de "Getirilen bu düzenleme ile fazla çalışma ve fazla süreli çalışmanın belirlenmesinde, artık günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması kabul edilmiştir. Haftalık en çok 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır." ifadeleri yer almaktadır. Fazla çalışma hesabı haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar için yapılacağından bu hesabın gün veya ay üzerinden yapılması mümkün değildir.<sup>240</sup>

## 2. Fazla Çalışmanın Türleri

### a. Olağan Fazla Çalışma

İş Kanunu'nun 41. Maddesi olağan fazla çalışmayı düzenlemiştir. Buna göre;

*"Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.*

*Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.*

<sup>239</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.292.

<sup>240</sup> "Davacının işyerinde pazar günü de çalıştığı, ancak hafta içinde bir gün tatil kullandığı dinlenen tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Mahkemece hükme esas alman bilirkişi raporunda bu husus tespit edilmesine rağmen bilirkişi çelişkiye düşerek fazla mesai ücretini haftada yedi gün üzerinden hesap etmesi hatalıdır. 4857 Sayılı Yasanın 41. maddesi uyarınca haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Mahkemece yapılacak iş davacı işçinin fiili çalışma süresini belirlemek anılan çalışma haftalık 45 saati aşması halinde, fazla çalışma ücretine hükmetmelidir. Yazılı şekilde hüküm tespiti hatılı olup bozmayı gerektirmiştir." Y9HD E.2005/11611, K.2005/37874, T. 05.12.2005 Çalışma ve Toplum, <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/fazla-calismalarin-haftalik-45-saatlik-calismayi-asan-calismalar-olarak-hesaplanmasi> "(Erişim Tarihi:01.08.2022).

*Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.*

*Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.*

*İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.*

*63'üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.*

*Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.*

*Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.*

*(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/4 md.) Bu Kanununun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.*

*(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/4 md.) Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanununun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.*

*Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.”*

## **b. Zorunlu Fazla Çalışma**

*İş Kanunu'nun 42. Maddesinin birinci fıkrası uyarınca “Gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için*

*hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.”* Anılan maddeye göre zorunlu fazla çalışmanın yapılması halinde işlere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Dikkat edilmesi gerekir ki işçi “mutlaka bir arıza meydana gelmesi halinde zorunlu fazla çalışma yapmak” durumunda değildir. “Arızanın meydana gelmesi mümkün görünen hallerde de zorunlu fazla çalışma yapılabilecektir.”<sup>241</sup> Zira hükümde yer alan “mümkün” ibaresi önlem alınmadığı takdirde arıza meydana gelme ihtimalini de içine alan geniş bir kavram olarak anlaşılmalıdır.<sup>242</sup>

Zorunlu fazla çalışma istisnai nitelikte bir çalışma türü olup, zorunlu çalışmayı gerektirecek ortaya çıkan nedenlerin bir an evvel ortadan kaldırılıp işyerinin normal işleyişine geri dönmesini sağlamak amacı ile yapılır. Bu fazla çalışma türünde ortaya çıkan durumun “mücbir sebep” niteliği taşınması zorunlu değildir. Zorunlu çalışmanın yapılmaması halinde işyerinde can ve mal kaybı, üretimin aksaması ve hatta durması söz konusu ise fazla çalışma yapılması gerekir.<sup>243</sup> Örneğin gece gündüz seri üretim yapan bir işletmede bantlardan birinin arızalanması halinde üretimin 5 dakika dahi durması ciddi maliyet kayıplarına neden olabilmektedir. Böyle bir durum olması halinde zorunlu nedenle fazla çalışmanın yapılması gündeme gelebilir. Bununla birlikte “meydana gelebilecek kazaların önlenmesi, vukuu bulmuş kazaların zararlarının giderilmesi, kurtarma işlemleri” gibi durumlarda da zorunlu fazla çalışma gündeme gelmektedir.<sup>244</sup>

İş K. m.42/2 zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalarda 41. maddenin ilk üç fıkrasında atıfta bulunarak 45 saatlik yasal çalışma süresini aşan çalışmaların zorunlu fazla çalışma olacağını, fazla çalışma ücretinin, saat başına düşen ücretin yüzde elli arttırılması ile ödeneceğini ve haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, yasal çalışma süresi olan 45 saate kadar çalışmaların fazla sürelerle çalışma bunun üzerindeki çalışmaların fazla çalışma olarak nitelendirileceğini ifade etmiştir. Aynı doğrultuda hükümde ilk 3 fıkra kapsamında tutulduğu için denkleştirme esasının uygulandığı hallerde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşırsa dahi bu

<sup>241</sup> DEMİR, s.256; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.391; GÜVEN/AYDIN, s.443.

<sup>242</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.551.

<sup>243</sup> ODAMAN, s.37.

<sup>244</sup> ODAMAN, s.37.



çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Zorunlu fazla çalışmalarda işçinin onayının alınması gerekmektedir.

Son olarak belirtilmesi gerekir ki olağan fazla çalışmaları için öngörülen yıllık en fazla 270 saat sınırı zorunlu çalışmalar için öngörülmemiştir.

### c. Olağanüstü Fazla Çalışma

İş Kanunu 43. Maddede ele alınan olağanüstü fazla çalışma “*Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.*” şeklinde ifade edilmiştir.<sup>245</sup>

Anılan maddenin ikinci fıkrası yine 41. maddenin ilk üç fıkrasına atıf yapmaktadır. Doktrinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılmasında işçiye verilmesi gereken aralıksız dinlenme süresinin olağanüstü nedenlerle fazla çalışma halinde de verilmesi gerektiği ifade edilmektedir.<sup>246</sup> Yine olağanüstü fazla çalışmalarda yıllık 270 saat azami süre sınırı bulunmamakta ve işçiden olağanüstü fazla çalışma yapılması için onay alınması gerekmektedir.

## 3. Olağan Fazla Çalışmanın Koşulları

### a. Fazla Çalışma İhtiyacının Olması

İş K. m.41 uyarınca “*Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir.*” Hükümden anlaşıldığı üzere işverenin fazla çalışma yaptırabileceği haller geniş bir şekilde düzenlenmiştir. Maddede yer alan “gibi” sözcüğü, belirtilen nedenlerin sınırlı sayım olmadığı, benzeri nedenlere dayalı olarak da fazla çalışma yaptırılabilmesini belirtmektedir.<sup>247</sup>

Anılan hükme göre fazla çalışma yaptırılabilmesi için gerekli olan şartlardan ilki “ülkenin genel yararı” olmasıdır. Ülkenin genel yararı kavramı çok geniş bir

<sup>245</sup> “Ayrıca Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine, Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanuna göre (m.6) hükümet kararı ile işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında uygulanmak üzere günlük iş saatleri arttırılabilir.” ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.552.

<sup>246</sup> ODAMAN, s.39, DEMİR, s.257.

<sup>247</sup> SÜZEK, s. 817-818.

kavramdır. ÇETİN'e göre doğrudan ülke yararı için yapılmamış olsa bile, işçinin birey olarak fazla çalışma nedeni ile elde ettiği kazanımda dolaylı olarak ülkenin yararı söz konusu olabilmektedir.<sup>248</sup>

Doktrinde olağan fazla çalışma yapılabilmesi için hükümde yer alan “işin niteliği” dışında kalan sebeplerin soyut nitelik taşımalarından bahisle işverene sınırsız fazla çalışma yaptırabilmesi yönünde yetki verildiğini ileri sürmektedir.<sup>249</sup>

## b. İşçinin Onayının Alınması

İş Kanunumuzun 41. maddesinin 7. fıkrası fazla çalışmanın yapılabilmesi için işçinin onayının alınmasını zorunlu tutmuştur. Mülga İş Kanunu'nda fazla çalışma yapılabilmesi için aranan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nden de izin alınması koşulu 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer almamıştır.<sup>250</sup> İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin<sup>251</sup> 9.maddesi uyarınca olağanüstü ve zorunlu nedenler hariç olmak üzere fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yaptırılabilmesi için işçinin yazılı onayının alınması zorunlu kılınmıştır.

O halde işçinin “yazılı” onayı olmadan işçiye olağan fazla çalışma yaptırmak mümkün değildir. Yargıtay işçinin onayı alınmadan fazla çalışma yapmaya zorlanmasını haklı fesih nedeni saymaktadır.<sup>252</sup>

<sup>248</sup> ÇETİN, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma”, Seçkin Yayıncılık, 2019, 6. Baskı, s.109

<sup>249</sup> ÇİL, “4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, Çalışma ve Toplum, 2007/3, s.58, MOLLAMAHMUTOĞLU, “İş Hukuku”, 2. Bası, Ankara 2005, s.694

<sup>250</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.558; GÜVEN/AYDIN, s.436.

<sup>251</sup> RG, 06.04.2004/25425, “Yönetmeliğin 9. Maddesinin 2. Fıkrasına 25/08/2017 tarihli 30165 sayılı Resmi Gazete ile “fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.” Hükümü getirilmiştir.

<sup>252</sup> “4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca, fazla çalışma yapılması için işçinin onayının alınması zorunludur. İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde de söz konusu onayın her yıl başında işçiden yazılı olarak alınacağı düzenlenmiştir. Davalı işverence ise, dosyaya sunulan onay belgesi 2005 yılına ait olup, feshin gerçekleştiği tarihi kapsar bir onay belgesi sunulmamıştır. İşçiden fazla çalışma yapılması için onay alınmasını gerektirmeyecek zorunlu bir sebebin veya olağanüstü durumun var olduğu da iddia ve ispat edilmemiştir. Bu halde, davacının fazla çalışmaya onayı bulunmaması sebebiyle iş sözleşmesini feshi, haklı sebebe dayanmaktadır.” Y22HD, E. 2013/8243, K.2014/7400, T. 08.03.2014, Çalışma ve Toplum 45. Sayı Yargıtay Kararları, Yargıtay vermiş olduğu bir başka kararında, işçiden onay alınmamış olsa da daha önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam ve düzenli ödenen işçinin fazla çalışmaya kalmak istememesinin fesih için geçerli bir neden oluşturacağını kabul etmiştir. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.297 51. Dipnot, “Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir. Davalı işveren, davacının görev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi, mazeretsiz olarak işe gelmemesi ve mesai saatleri içinde diğer yayın kuruluşlarında çalıştığı tespit edilmesi nedeni ile iş sözleşmesinin İş Kanun'un 25/II.maddesi uyarınca feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece davacının işyerinde

“İşçinin vermiş olduğu onay, fazla çalışmanın serbest zaman olarak kullanılması veya para olarak karşılığının ödenmesi yönünde işçinin isteğini de içinde barındırabilir.” (İş K. m.41/4) Aynı doğrultuda işçinin önceden alınan bu onayı, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftalarında İş K. m.63/2 hükmünde aranan tarafların anlaşmasını da içerebilmektedir.<sup>253</sup>

İşçinin fazla çalışma için bir sefer onay vermesi halinde onun bu onaya bağlı olarak devamlı çalışma yapma zorunluluğu olduğunu kabul etmek mümkün değildir. İşçinin vermiş olduğu bu onayı, anılan yönetmeliğin 9/2 hükmü uyarınca, otuz gün önceden işverene bildirmesi halinde geri alması mümkündür. DEMİR’e göre “Fazla çalışma

---

*haftanın 5 günü, haftalık 45 saat civarında çalıştığı, buna göre fazla mesai yapmadığı, işe giriş ve çıkış saatleri belli olmamakla birlikte, çalıştığı işyerinin özelliği gereği, işten geç ayrıldığı zaman ertesi gün işe geç geldiği, davacıya bu konuda esneklik tanındığı, ayrıca davacıya istisnai olarak başka kanallarda ücretli olarak makyaj yapmasına da izin verildiği, davacının normal mesai dışında çalışmak istememesinin yaptığı televizyonculuk işi gereği geçerli fesih nedeni olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. Dava konusu işyerinde makyöz olarak çalışan davacının iş sözleşmesi işverence yapmakla Ödevli olduğu görevleri yapmamakta ısrar ettiği ve işe gelmeyerek devamsızlık yaptığı, ayrıca mesai saatleri içinde rakip yayın kuruluşlarında ücret karşılığı çalıştığı gerekçesi ile İş Kanunu'nun 25/II-h maddesi uyarınca feshedilmiştir. Bazı yayın kuruluşlarının davalı işverenden talepleri üzerine işverenin izni ile davacının kısa bir süre için çalıştığı ve tekrar işinin başına döndüğü dosyadaki bilgi ve belgelerden ve özellikle davalı tanıklarının anlatımlarından anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacının mesai saatleri içinde başka bir yayın kuruluşunda işverenin izni ile ara sıra yaptığı çalışmalar somut olay yönünden fesih nedeni yapılamaz. Davacının verilen görevleri yapmamakta ısrar ettiği ve devamsızlık yaptığı da fesih nedeni yapılmıştır. Dosya içeriğine göre, davacının fazla mesaiye kalmak istemediğini ileri sürmesi nedeni ile davalı işverenin bu sonuca vardığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, dava konusu işyerinde davacının yapmaktan kaçındığı çalışmanın fazla mesai olup olmadığı, fazla mesai için davacıdan onayının alınıp alınmadığı ve nihayet yapılan fazla mesai için ücret ödenip ödenmediği uyuşmazlığın çözümü bakımından önem arz etmektedir. Davacı işçiden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41.maddesi uyarınca her yıl fazla mesai için onay alınmış değildir. Dairemiz uygulamasına göre işçiden fazla mesai için önceden onay alınmamış olsa da daha Önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam ve düzenli olarak ödenen işçinin fazla mesaiye kalmak istememesi fesih için geçerli neden kabul edilmektedir. Davacının gün içinde televizyon muhabir ve spikerleri ile canlı yayına katılan konukların makyajlarını yaptığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacı işçi, işverene verdiği 12.6.2006 tarihli dilekçesinde kendisine verilen zammın yetersiz olduğunu, fazla mesai ücreti Ödeninceye kadar normal mesai ile çalışacağını ve akşam programlarına katılmayacağını belirtmiştir. Davalı işveren, davacının çalışma şekline göre fazla mesai yapmadığını, davacının yapmaktan kaçındığı çalışmanın normal mesai saatleri içinde kaldığını ileri sürmüştü ve davacının 12.6.2006 tarihinde mesai saatinin dolduğunu belirterek programda çalışmadığına dair tutanak dosyaya sunmuştur. Dinlenen tanık beyanlarına göre davacının işyerinde fazla mesai yapıp yapmadığı konusunda tam bir kanaate varmak mümkün değildir. Davalı işverence dosyaya sunulan turnike raporlarında işyerine giriş ve çıkış saatleri düzensiz görülmektedir. Dosya içeriğine göre davacının Ankara 7.İş Mahkemesinin 2006/512 esas sayılı dosyası ile fazla mesai alacağına tahsiline karar verilmesi istemiyle davalı işveren aleyhine dava açtığı davanın devam etmekte olduğu anlaşılmaktadır. Davacının yapmaktan kaçındığı çalışmanın fazla çalışma kapsamına girip girmediği uyuşmazlığın çözümü bakımından önemli olduğundan, davacının fazla mesai alacağı ile ilgili açmış olduğu davanın sonucu eldeki bu davayı etkileyebilecek niteliktedir. Bu nedenle, anılan davanın neticesi beklenerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.” Y9HD 11936/29817, T. 8.10.2007 kararın eleştirisi için bkz. KARAÇÖP, “Karar İncelemesi: İşçiden Fazla Mesai İçin Önceden Onay Alınmamış Olsa da Daha Önce Fazla Çalışma Yapan ve Ücreti Tam ve Düzenli Olarak Ödenen İşçinin Fazla Mesaiye Kalmak İstememesinin Fesih İçin Haklı Neden Kabul Edileceği” Legal İSGHD 2009, Sayı:24, s.1446-1452, Aksi görüş için bkz. ODAMAN, s.44-45.*

<sup>253</sup> DEMİR, s. 258.

*konusunda işçiye tanınan onay hakkının ve onayı geri alma hakkının objektif iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılması gerekir. İşçinin haklı bir nedeni olmadan fazla çalışmaya kalmama hakkını kullanmasının işvereni zarara uğratmaması gerekir. Aksi halde özellikle işçinin işe girmek amacıyla önceden vermiş olduğu onaya rağmen veya sonradan karşılığını serbest zaman olarak kullanmaması, objektif iyi niyet kurallarına uygun düşmez.”<sup>254</sup>*

Bir işyerinde fazla çalışma yapılabilmesinin kararını yalnızca işveren veya işveren vekili verebilmektedir. İşverenden gelen herhangi bir fazla çalışma talebi olmadığı halde işçinin yaptığı çalışmalar Yargıtay kararları ile de sabit olmak üzere fazla çalışma sayılmamaktadır.<sup>255</sup> İnşaat sektöründe inşaatın yapıldığı şehirde yaşamayan, toplu olarak yalnızca o inşaatla çalışmak üzere istihdam edilen ve genellikle şantiye alanında veya yakınında bulunan lojmanlarda konaklayan işçilere sektörde bilinen adı ile “gurbetçi” denmektedir. Bu işçiler genellikle buldukları şantiyedeki işlerini olabildiğince hızlı gerçekleştirerek para biriktirip memleketlerine geri dönmek veya başka bir şantiyeye geçiş yapmak niyetindedirler. Hal böyle iken bahsi geçen işçiler kimi zaman işverenden veya işveren vekilinden gelen bir talep olmamasına rağmen ek yevmiye kazanmak adına mesai saatlerinin dışında da çalışmaya çalışmaktadırlar. Bu gibi nadir de olsa uygulamada rastlanan durumlarda işveren durumun özelliğine göre iş güvenliğini de tehlikeye sokabilecek bu çalışmaları engellemek zorundadır.

### **c. Yıllık Fazla Çalışma Süresinin Aşılması**

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin 8. maddesi ve fazla çalışma yönetmeliğinin 5. maddesi uyarınca bir yılda toplam en fazla 270 saat fazla çalışma yapılabilir. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, “hükmün yalnızca isabetsiz bulunmadığını aynı zamanda münferit bir işçiye, esnek çalışma süresi esasları da göz önüne alınarak, bir günde en fazla kaç saat fazla çalışma yaptırılacağı hususunda da duraksamaya neden olduğunu” ifade etmektedir.<sup>256</sup>

Yıllık 270 saatin hesabında bir işyerinde yapılan toplam fazla çalışma süreleri değil, münferit bir işçinin bir yılda yapacağı fazla çalışma süreleri dikkate alınır. İlgili yönetmeliğin 5/2 hükmü uyarınca fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin

<sup>254</sup> DEMİR, s.259.

<sup>255</sup> Y9HD, E.2006/13579, K.2006/31852, T.8.12.2005 ÖZER'in eleştirisi için bkz. Çalışma ve Toplum, 2007/3, 143-155.

<sup>256</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.559

hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

Elbette uygulamada yıllık 270 saatlik sınırı aşacak şekilde fazla çalışma yaptırıldığı bilinmektedir. Bu durumda kanunda yer alan cezai bir yaptırım bulunmamaktadır. DEMİR'e göre işçinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshetme hakkı olduğundan bahsedilmesi gerekmektedir.<sup>257</sup> EKONOMİ'ye göre fazla çalışmanın varlığı halinde ödenen zamlı fazla çalışma ücretinin yıllık azami sınır aşıldığında da ödenmesi gerektiği görüşündedir.<sup>258</sup> Yargıtay yıllık 270 saatlik azami sürenin üzerine çıkan çalışmalara ilişkin ücretin fazla çalışma ücreti olarak ödenmesi gerektiği kanaatindedir.<sup>259</sup>

#### **d. Fazla Çalışma Yaptırılamayacak İşçiler ve İşler**

İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesi fazla çalışma yasağı olan işleri saymaktadır. Hükme göre;

Aşağıda sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.

*“a) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde,*

*b) Aynı Kanunun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),*

*c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında.”*

Yönetmeliğin 8. Fıkrası ise fazla çalışma yaptırılamayacak işçileri saymaktadır.

---

<sup>257</sup> DEMİR, s.261.

<sup>258</sup> EKONOMİ, s.162-163.

<sup>259</sup> Somut uyuşmazlıkta davacı işçi tarafından imzalanan, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki çalışma kuralları başlıklı işyerine ait belgede yılda 270 saat fazla mesai karşılığı ücretin, kararlaştırılan ücretin içinde olduğu kabul edilmiştir. Davacının imzaladığı bu belge ve hükümleri tarafları bağlayacağından, davacının yılda 270 saatlik çalışması karşılığı fazla mesai ücretinin, ücretin içinde olduğu kabul edilmeli ve 270 saati aşan kısmı için fazla mesai ücreti kabul edilmelidir. Bu nedenle, 270 saatlik kısım kistelyevm esasına göre oranlanarak bulunan çalışma saatini aşan saatler fazla mesai kabul edilmeli ve bu çalışma karşılığı ücret hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde çalışma kurallarına ilişkin fazla mesaiye dair hüküm dikkate alınmadan fazla mesai ücretinin kabulü hatalıdır. Y9HD E.2020/3948, K.2021/1344, T.18.01.2021; Y9HD, E.2007/263, K. 2007/34664, T. 20.11.2007, ODAMAN, s.53.

*“Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.*

*a) 18 yaşını doldurmamış işçiler,*

*b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,*

*c) İş Kanununun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,*

*d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler.*

*e) (Ek: RG-25/8/2017-30165) 4857 sayılı Kanunun 42’nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43’üncü maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz.”*

Belirtilmesi gerekir ki fazla çalışma yasağı bulunmasına rağmen fazla çalıştırılan işçiler veya fazla çalışma yasağı bulunan işlerde çalıştırılan işçiler, yaptıkları çalışmanın karşılığını talep edebileceklerdir.<sup>260</sup>

#### **4. Fazla Çalışmanın Karşılığı**

##### **a. Zamlı Fazla Çalışma Ücreti**

İş Kanunu’nun 41. maddesinin 2. fıkrasına göre her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Anılan hükmün 3. fıkrası ise fazla sürelerle çalışmanın varlığı halinde verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödeneceğini ifade etmektedir. Doktrinde hükümde yer alan oranların nisbi emredici nitelikte olduğu ifade edilmektedir.<sup>261</sup>

Yönetmeliğin 4. maddesinin 3.fıkrası uyarınca, “parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya

<sup>260</sup> ODAMAN, s.56; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.394

<sup>261</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.394.

s.569;

iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.”

Son olarak belirtilmesi gerekir ki, iş sözleşmesine 270 saatlik fazla çalışmanın ücretinin verilen ücretin içinde olduğuna ilişkin kayıtlar koyulabilmektedir. Sözleşmede yer alan bu madde işçinin özellikle yüksek ücret alan üst düzey yönetici olması veya yine beyaz yakalı işçi olup yaptığının işe nazaran yüksek sayılan bir ücret alması durumunda Yargıtay’a göre de geçerli kabul edilmektedir.<sup>262</sup> Ancak belirtilmesi gerekir ki Yargıtay fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönündeki kuralları sınırlı sayıda geçerli kabul etmektedir.<sup>263</sup>

## **b. Serbest Zaman**

İş Kanunu’nun 41. maddesinin 4. fıkrası uyarınca; fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Anılan maddenin 5. fıkrasında ise işçinin hak ettiği serbest zamanı kullandığı altı aylık süre

<sup>262</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN’a göre Yüksek Mahkeme bir kararında “.. Davacının(işçinin) üst düzey yönetici olması ve hizmet sözleşmesinin niteliği gereği, yılda 270 saatlik fazla çalışmanın üzerinde kalan çalışmaları belirlenerek, fazla mesai ücret alacağına karar verilmesi..” gerektiğini belirterek üstü örtülü olarak, yüksek ücret alan üst düzey yöneticilerin, 270 saate kadar yapacakları fazla çalışmaların, ücretlerine dahil olduğu görüşünden hareketle hüküm tesis etmiştir. Y9HD E. 2005/200001, K. 2006/1763, T. 30.1.2006, s.300.

<sup>263</sup> Y9HD, E.2008/18995, K. 2010/4979, T.25.02.2010, Çalışma ve Toplum, 27. Sayı Yargıtay Kararları., “Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 8.maddesinde 270 saatlik fazla çalışma süresinin ücret içinde olduğu belirtilmiştir. İlk Derece Mahkemesi kararına esas alınan bilirkişi raporunda, iş sözleşmesinin tarihsiz olması ve davacıdan her yıl fazla çalışma onayı alınmadığından bu hüküm dikkate alınmamıştır. Bölge Adliye mahkemesi ise yılda 270 saat fazla çalışma süresini, hesaplanan fazla çalışma süresinden tenzil etmiştir. Ancak; dosya içinde bulunan iş sözleşmesinde tarih bulunmamaktadır. Bu sebeple hangi tarihten itibaren sözleşmesinin hüküm ifade edeceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Tarih bulunmayan iş sözleşmesinin söz konusu yıllık 270 saat fazla mesai ücretinin, ücret içinde olduğuna dair hükmü geçerli kabul edilemeyeceğinden yıllık 270 saat fazla mesainin, fazla çalışma süresinden tenzili hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.” Y9HD, E.2021/1390, K. 2021/5207, T.01.03.2021, Çalışma ve Toplum, 2021/3, <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/issozlesmesindeki270-saat-fazla-calismanin-ucerete-dahil-oldugunailiskin-hukmun-sozlesmenin-tarihsiz-olmasi-nedeniyle-gecersiz-oldugu> (Erişim Tarihi: 02.08.2022).

zarfında çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti yapılamayacağını ifade etmektedir.

ODAMAN'a göre "işçinin fazla çalışmalarının karşılığını serbest zaman veya zamlı ücret olarak alması tarafların ortak iradeleri doğrultusunda belirlenmelidir." Yazara göre işçi serbest zaman kullanmayı talep etse dahi, işin yoğunluğu gereği serbest zaman kullandırılmayacak hallerde işverenin zamlı ücret ödeme yoluna gitmesi isabetli olacaktır.<sup>264</sup> AKYİĞİT göre ise serbest zaman isteğinin geçerli bir şekilde yöneltmesi durumunda yasa işverene bu isteği reddetme imkânı tanımamıştır.<sup>265</sup>

## 5. İnşaat Sektöründe Fazla Çalışma

Yukarıda da ifade edildiği üzere inşaat sektörünün kendine has çalışma koşulları ve yapılan işlerin niteliği gereği sektörde fazla çalışma müessesesi oldukça fazla görülmektedir. İnşaat işvereni üstlendiği işleri belirli bir zaman içerisinde teslim etmekle yükümlüdür. Her ne kadar yapılacak işler önceden planlanmış olsa dahi bir yapının inşasına başlandığında sıklıkla çeşitli sebeplerden dolayı plana uyulmadığı ve belirlenen sürenin aşıldığı durumlar meydana gelmektedir. Projede meydana gelen değişikliklerin halihazırda yapılmış olan uygulamaları yıkarak yeniden yapılmasına neden olması, malzeme sevkiyatında yaşanan gecikmeler, malzeme sevkiyatı veya yapım esnasında zarar gören malzemelerin yeniden temin edilmesi gibi önceden öngörülemeyen veya öngörülse dahi planlamada yeterli emniyet süresi hesaplanamaması gibi durumlar inşaatın teslim süresini veya inşaat işverenin üstlendiği işlerin teslim süresini uzatabilmektedir. İnşaat işvereni yaşanan bu gecikmeler sebebi ile gerek inşaat yapım sözleşmesinde bulunan cezai şartlar gerek ülkenin içinde bulunduğu dalgalı ekonomi gerekse işletmesinin işleyişinin etkilenmesi sebebi ile ciddi maddi kayıplar yaşayabilmektedir. Bu durum inşaat işvereni işçilerine fazla çalışma yaptırtmaya itmektedir.

Bununla beraber hemen ifade edilesi gerekir ki inşaatın yapımında herhangi bir gecikme yaşanmasa dahi projenin erken teslim edilmesi, işvereni birçok farklı açıdan kara geçirmesine neden olmaktadır. Hal böyle iken inşaat sektöründe fazla çalışma

---

<sup>264</sup> ODAMAN, s.61.

<sup>265</sup> AKYİĞİT, s.395.



olgusuna sıklıkla rastlanması muhtemeldir. Bu durum yalnızca yurtiçinde üstlenilen inşaatlarda değil yurtdışında üstlenilen inşaatlarda da görülmektedir.

İnşaat sektöründe yapılan fazla çalışmalarda yukarıda da ifade edilen sebepler dolayısıyla serbest zaman kullanımına nadiren rastlanmaktadır. Özellikle çalışma sürelerinde esneklik prensibi çerçevesinde denkleştirme esası uygulanmayan işyerlerinde oldukça uzun sürelerle fazla çalışma yapıldığı görülmektedir.

Özellikle mavi yaka olarak adlandırılan işçi grubunda serbest zaman kullanımına pek rastlanmamaktadır. Gerçekten de fazla çalışmaların karşılığı olarak serbest zaman kullanılması durumu işin niteliği gereği mümkün olmayabilmekte veya işvereni zor duruma sokabilmektedir. Bazı işlerin yapım süresi 6 aydan kısa sürebilmekte olup işin işleyişi bakımından işverenin tek bir işçisine dahi serbest zaman kullandırması işlerin aksamasına neden olabilmektedir. Belirtmek gerekir ki sektördeki işçiler de fazla çalışmalarının karşılığını zamlı ücret olarak almayı tercih etmek eğilimindedir. İşçilerin düşük ekonomik koşullara sahip olmasından bahisle genellikle yevmiye usulü çalışması ve yaptıkları her bir saat fazla çalışma karşılığında o gün hak kazandığı yevmiyesinin artması onları çalışmalarının karşılığını zamlı ücret olarak talep etmeye itmektedir.

Uygulamada fazla çalışmalara yönelik yaşanan en büyük problem işçilerin çoğunlukla hak kazandığı ücretleri alamamasından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte ileride detaylandıracağımız üzere fazla çalışmaların ispatı noktasında da işçi büyük sorunlarla karşılaşmaktadır. Bazı durumlarda işçi fazla çalışma yaptığı halde hak ettiği ücreti alamadığını dahi bilememektedir. Özellikle metrekafe/metreküp usulü adı verilen ücret ödeme biçimine göre çalışan işçiler önceden kararlaştırılan metrekafe/metreküp başına ücrete hak kazandıklarından yapmış oldukları her bir fazladan metrekafe/metreküp başına ek yevmiyeye hak kazanmaktadır. Bu durum işçilerin fazla çalışma yapmasına neden olabilmekte ancak her zaman belirlenen ek yevmiye halihazırda kanunda hüküm altına alınan zamlı fazla çalışma ücretine denk olmamaktadır.

## **6. Fazla Çalışmanın İspatı**

Uygulamadaki en büyük problemlerden biri fazla çalışma olgusunun ispat edilmesi noktasında yaşanmaktadır. Yargıtay'a göre fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu

iddiasını ispatla yükümlüdür ve ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordrolar sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Ancak hemen belirtelim ki uygulamada her zaman fazla çalışma tahakkukları gerçek çalışma süreleri üzerinden yapılmamaktadır. Bununla beraber işçiler bordroyu imzalamış olsa dahi bu eylemini işini kaybetme baskısı altında gerçekleştirmiş olabilmektedir. Bununla beraber bordroya ihtirazi kayıt koyulması halinde işçinin fazla çalışmasını her türlü delille ispatlayabileceği kabul edilmektedir. Bordroların imzasız olması halinde de yine işçi fazla çalışmasını her türlü delille ispatlayabilecektir.

Yargıtay'ın 02.03.2017 tarihinde vermiş olduğu bir karara göre;

*“Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır*

*İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.*

*İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.”* Görüldüğü üzere Yargıtay bordroların imzalatılmamış olması durumunda fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik ücretlerin banka kanalı ile işçiye ödenmiş olması halinde de işçinin daha fazla çalıştığı iddiasını yazılı delille ispatlaması gerektiğini ifade etmiştir. Kanımızca özellikle inşaat sektörü esas alındığında bu karar bir bakıma yerindedir. Şantiye alanlarında çalışan işçilerin sayısının çokluğu ve mesailerin değişkenlik göstermesi, özellikle yüksek katlı metrekaresi fazla inşaatlarda

çalışan işçi gruplarının görev yerlerinin birbirinden uzak olması veya işçilerin herhangi bir evrakı henüz okumadan imzalamayı reddetmesi gibi sebeplerle her zaman her işçinin bordrosunun imzalatılması mümkün olamamaktadır. Bu gibi durumlarda her ay ücret tahakkuklarındaki fazla çalışma ücretlerini de kapsayan ödemelerin banka kanalı ile yapılmış olması işverenin fazla çalışma ücretlerini de ödediği anlamına gelebilmektedir. Bununla beraber böyle bir durumda bankadan her ay bordroya uygun bir ödemenin yapılmış olması her zaman gerçeği yansıtmayabilir. Bu nedenle her ne kadar işçiye inşaat sektöründe bordro imzalatılmasının her durumda mümkün olamayacağını savunuyor olsak dahi işçinin fazla çalışmalarını ispatlaması için tanık deliline başvurabileceğini ancak söz konusu davaya ait tüm delillerin birlikte değerlendirilmesinin daha uygun olacağı görüşünderiz.<sup>266</sup>

Nitekim Yargıtay sonraki yıllara vermiş olduğu kararlarında, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla

---

<sup>266</sup> Nitekim Yargıtay aynı işverene karşı açılan birden fazla davada dinlenen tanığın beyanlarının her dava dosyasında farklı olmasının dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir. "Taraflar arasında davacının fazla mesai yapıp yapmadığı hususu ihtilaflıdır. Davacı, yazın 08:00-23:00 arası, kışın 08:00-20:00 arası çalıştığını iddia etmiş, davalı ise işçinin fazla mesai yapmadığını savunmuştur. Davacının çalışma düzenini gösterir puantaj, giriş çıkış kayıtları gibi belgeler mevcut değildir. Mahkemece yargılama sırasında dinlenen tanık beyanları değerlendirilerek davacının yaz kış ortalama haftada altı gün, 08:00-20:00 arası çalıştığının kabulüyle yapılan hesaplama göre davaya konu alacak hüküm altına alınmıştır. Uyarı kayıtları üzerinde yapılan araştırma sonucu, davacının, aynı işverene karşı açılmış aynı konudaki bir başka davada tanık olarak dinlendiği ve ". pazarlamacılar sabah 08:00'de başlar akşam 17:00-18:00'e kadar çalışır." şeklinde beyanda bulunduğu anlaşılmıştır. Bu durumda fazla mesai ücreti alacağıın, davacının benzer işçi için belirtilen ifadesine göre hesaplanması için hükmün bozulması gerekmiştir." Y22HD, E.2014, K.2016/1283, T.21.1.2016, (Kazancı Erişim Tarihi:20.06.2022), Yargıtay'ın vermiş olduğu bir başka kararında ise iş sözleşmeleri davacının kendisi ile aynı sebeple sona ermiş tanıkların ifadeleri haricinde herhangi bir delil sunamamış işçinin fazla çalışmasını kanıtlayamadığına hükmetmiştir.Y9HD E.2001/17563, K.2002/2912 T.19.02.2002, Legalbank (Erişim Tarihi:20.06.2022), Yine Yargıtay bir çok kararında işveren ile husumetli tanıkların beyanlarına da itibar edilmemesi gerektiğine hükmetmiştir. "...Davacı, iş sözleşmesine haklı bir neden olmaksızın son verildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve bir kısım diğer işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Somut uyuşmazlıkta; fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı husumetli tanık anlatımlarına dayalı olarak hüküm altına alınmış olup ispat bakımından salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilmesi doğru değildir. Dosya içerisinde, husumetli tanık anlatımlarını destekleyecek herhangi bir yan delil ya da olgu bulunmamaktadır. İşin ve işyerinin özelliğinden davacının fazla çalışma yaptığı ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı sonucuna da varılamamaktadır. Açıklanan sebeple ispat yükü üzerinde bulunan davacı fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını yöntemince ispatlayamadığından bu taleplerin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y9HD, E. 2021/11034 K. 2021/15205 T. 1.11.2021 (Kazancı Erişim Tarihi: 20.06.2022), "...Dairemizce aynı gün incelenen dosyalar içerisinde dinlenen tanıkların davalı ile husumetli olduğu, davacıların tümünün birbirleri lehine tanıklık yaptığı anlaşılmıştır. Yukarıda açıklandığı üzere fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil alacakları için husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemeyeceğinden ve dosya içerisinde husumetli tanık anlatımlarını destekleyen yan delil ya da olgular bulunmadığı dikkate alındığında davacının fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının reddi yerine kabulü hatalıdır." Y9HD E. 2021/11093 K. 2021/15201 T. 1.11.2021(Kazancı Erişim Tarihi:20.06.2022)

yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden bahisle bu görüşünden dönmüştür.<sup>267</sup>

Yargıtay'a göre "fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır." <sup>268</sup>

Kural olarak işçilerin yapmış oldukları fazla çalışmaları tanık ile ispat etmesi durumunda, işveren de fazla çalışma ücretini ödediğini yazılı delil ile kanıtlamak zorundadır.<sup>269</sup>

Yargıtay işçiler tarafından ileri sürülen fazla çalışma iddialarının hayatın olağan akışına aykırılık" veya "olanak dışı olma" gibi sebepleri gerekçe göstererek tanıkla ispat edilen fazla çalışma sürelerinde hakkaniyete uygun bir indirimine gidilmesi

---

<sup>267</sup> Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağına ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür. Somut olayda; davalı işverenin imzasız bordrolar ile fazla mesai tahakkuk ettirip bankaya ödediği anlaşılmaktadır. Her ne kadar bu ödemeler nedeni ile mahkemece davacının fazla mesai alacağına bulunmadığı sonucuna ulaşılmış ise de bu kabul yukarıda anlatıldığı üzere hatalıdır. Mahkemece yapılması gereken iş; dosyadaki bilgi ve belgelere göre fazla mesai yaptığı anlaşılan davacı işçinin imzaladığı çalışma kuralları başlıklı belge uyarınca, fazla mesai ücret içinde kararlaştırıldığından haftalık 5,2 saat, aylık 22,5 saat, yıllık 270 saati aşan fazla mesai karşılığı hesaplatılıp ispat tanıkla yapıldığından hesaplanan fazla mesai alacağına takdiri indirim uygulandıktan sonra en son ödendiği anlaşılan fazla mesai ücretleri de mahsup edildikten sonra kalırsa bakiyeye hükmetmektir." Y9HD, E.2021/11508, K. 2021/15706, T.22.11.2021, Çalışma ve Toplum 72. Sayı Yargıtay Kararları.

<sup>268</sup> Y9HD, E.2017/5194, K.2017/3018, T.02.03.2017, Çalışma ve Toplum 55. Sayı Yargıtay Kararları

<sup>269</sup> DEMİR, 265.

gerektiğini belirtmektedir.<sup>270</sup> <sup>271</sup>Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda; “Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır (Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/ 25857 E, 2008/ 20636 K., Yargıtay 9.HD. 28.4.2005 gün 2004/ 24398 E, 2005/ 14779 K. ve Yargıtay 9.HD. 9.12.2004 gün 2004/ 11620 E, 2004/ 27020 K.). Fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da bir işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. Hastalık, mazeret, izin gibi nedenlerle belirtilen şekilde çalışılmayan günlerin olması kaçınılmazdır. Böyle olunca fazla çalışma ücretinden bir indirim yapılması gerçek duruma uygun düşer. Fazla çalışma ücretinden indirim, taktiri indirim yerine, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafın kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir. Ancak, fazla çalışmanın taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.” Elbette fazla çalışmaların yazılı delille ispatlanması halinde indirime gidilmemesi gerekmektedir.

Bordrolarda fazla çalışma ve tatil sütunlarının boş bırakılmış olması işçinin fazla çalışma yapmadığı anlamına gelmemektedir. Yine belirtelim ki bu şekilde hazırlanmış

---

<sup>270</sup> “Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Bir işçinin uzun bir süre ve her gün aynı şekilde günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Hesaplama tamamen tanık beyanlarına dayanmış olmakla, hesaplanan fazla çalışma ücretinden indirime gidilmesi gerekirken tamamının hüküm altına alınması hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmektedir.” Y9HD, E.2007/14643, K.2008/6770, T.31.03.2008, Çalışma ve Toplum 18. Sayı Yargıtay Kararları.

<sup>271</sup>Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 12.12.2018 tarih, 2015/22-2360 Esas 2018/1904 Karar numaralı bir kararında; “Yargıtay kararlarında istikrarlı olarak işçinin uzun süre aynı şekilde çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olacağı, işçinin izinli, mazeretli ve tatil günlerinde dinlenme hakkını kullanmadan yıllarca sürekli çalıştığı düşünülmemeyeceği göz önüne alınarak hüküm altına alınan fazla çalışma alacağından dosya içeriğine uygun bir indirim yapılması gerektiği kabul edilmiştir. Aksine bir kabul yani “taktiri indirim” adı altında indirim oranının tamamen mahkemece takdir edilmesi gerektiği düşüncesi, uygulama ile varılmak istenen amaç ile bağdaşmayacağı gibi işçinin hakkına ulaşamaması tehlikesine de yol açabilecektir. İşçinin, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık izinli, mazeret izinli vs. sebeple çalışmadığı günler yılın yaklaşık olarak 1/3'üne tekabül ettiğinden kural olarak yapılacak indirimde bu oranın esas alınması isabetli olacaktır. Ancak işçinin hesaplanan fazla çalışma ve tatil çalışmalarında yıllık izin, mazeret izni ve tatil günleri dikkate alınmış ise indirimin daha az oranda yapılması gerekecektir. Açıklanan nedenlerle fazla çalışma alacağından yapılacak indirimin “hakkaniyet indirimi” ya da “taktiri indirim” olarak nitelendirilmesi doğru olmayacaktır. İndirim, işçinin yılın belli dönemlerinde çalışmadığı karinesine dayalı olduğundan “karineye dayalı makul bir indirim” ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağı sonucuna varılmıştır.” İfadelerini kullanmış yapılan indirimin “hakkaniyet indirimi” olarak değil, “karineye dayalı makul bir indirim” olarak adlandırılması gerektiğine kanaat getirmiştir.

bir bordronun imzalanmış olması işçinin fazla çalışma ücretinden vazgeçtiği anlamına gelmeyecektir.<sup>272</sup>

İnşaat sektörü de fazla çalışmanın ispat edilmesi yönünden çeşitli sorunlar barındıran bir sektördür. İşçinin çalıştığı işyerinde fazla çalışmaları ücret bordrolarına tahakkuk ettirilmiyor ve fazla çalışma ücretleri ödenmiyorsa fazla çalışmasının ispatı için tanık deliline başvurmadan başka bir şansı yoktur. Ancak her durumda iddiasını kanıtlayabilecek tanık gösteremeyebilir. Bununla beraber özellikle inşaat sektöründe bazı işçi gruplarının, çalıştıkları inşaattaki işleri sona erdiğinde içlerinden yalnızca bir veya birkaç kişiyi tanık göstererek toplu olarak işverene dava açtığı görülmektedir. Bu gibi durumlarda özellikle işveren işçilerine bordro imzalatmamış, bununla beraber bordrolarda tahakkuk ettirilen fazla çalışma ücretini de kapsayacak şekilde fazla çalışma ücretlerini ödemiş ise de mahkemelerden tanık beyanına dayanan kararlar çıkmaktadır. Uygulamada sanıldığından sıklıkla yaşanan bu gibi durumlarda TBK m.77’de düzenlenen sebepsiz zenginleşme gündeme gelmektedir.

## II. DİNLENME HAKLARI

### A. Genel Olarak Dinlenme Hakkı

Birçok ülkede olduğu gibi işçilerin sağlığını ve işgücünü koruması ve yenilemesi amacı ile, çalışanlara tanınmış günlük, haftalık ve yıllık dinlenme süreleri ülkemizde de anayasal güvence altına alınmıştır. Anayasamızın “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlığını taşıyan 50. maddesinin 3.fıkrası uyarınca; “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*” Anılan maddenin 4. fıkrasında ise ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanun ile düzenleneceği belirtilmiştir.

Makul süreler ile dinlenmek çalışanların yalnızca ruh ve beden bütünlüğünü korumak ile kalmaz aynı zamanda işgücü ve verimi de arttırmaktadır. Evrensel olan bu hususlar için, uluslararası düzeyde de dinlenme hakkının güvence altına alınması için çalışmalar yapılmıştır. 1976 yılında yürürlüğe girmiş “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi”, Birleşmiş Milletlerin bir kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)nün ülkemizce de onaylanmış 14 Sayılı sözleşmesi,

---

<sup>272</sup> Y9HD, E.2010/6257, K.2010/6573, T. 11.03.2010, Çalışma ve Toplum 27. Sayı Yargıtay Kararları.

“Avrupa Sosyal Şartı” ve Avrupa Birliği’nin 1989 tarihli “Sosyal Temel Haklara İlişkin Topluluk Şartı” dinlenme haklarına ilişkin hükümler içermektedir.<sup>273</sup>

## B. Ara Dinlenmesi

İş Kanunu’nun “Ara dinlenmesi” başlıklı 68.maddesi günlük çalışma süreleri içinde işçiye dinlenmesi ve ihtiyaçlarını giderebilmesi için verilmesi gereken ara dinlenmesi sürelerini saymaktadır. Hükme göre;

*“ Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;*

*a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,*

*b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,*

*c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, Ara dinlenmesi verilir.”*

Görüldüğü üzere İş Kanunu ara dinlenmesi sürelerini çalışma saatlerini esas alarak belirlemiştir.<sup>274</sup> İşçilere verilen ara dinlenmeleri nispi emredici nitelikte olup, iş sözleşmeleri ve toplu sözleşmelerle arttırılabilir. Ancak taraflar sözleşmeler ile kanunda belirtilen bu sürelerin altında ara dinlenmesi belirleyemez. Böyle bir hüküm geçersiz olacaktır.<sup>275</sup> Ara dinlenmeleri çalışma süresine dahil değildir. Dolayısıyla işveren ara dinlenmelerinin karşılığı olarak herhangi bir ücret ödemekle yükümlü değildir.

<sup>273</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 332; ALPER/KILKIŞ, s.143-144.

<sup>274</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 332 Yargıtay bir kararında “Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının yaz saatinin uygulandığı Nisan-Ekim döneminde 08:00-19:30 saatleri arasında 11,5 saat çalışıp 1,5 saat ara dinlenme ile haftalık 15 saat fazla mesai yaptığı, diğer dönemde ise 08:00-18:30 saatleri arasında 10,5 saat çalışıp 1,5 saat ara dinlenme ile haftalık 9 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmiştir. Ara dinlenme 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanunu’nun 63. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise birbuçuk saat olarak verilmelidir.” İfadelerini kullanarak günlük 11 saat çalışmalarda da 1 saat ara dinlenmesi verilmesi gerektiğine hükmetmiştir. SÜZEK, 834-835 (Kazancı Erişim Tarihi:27.06.2022).

<sup>275</sup> DEMİR, s.281.

İşçi ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir. İşin veya işyerinin özelliğine herhangi bir sakınca bulunmaması halinde işçi ara dinlenme süresini işyerinin dışında da kullanabilir. Bununla beraber iş sözleşmesi ve toplu sözleşmelerle işçinin ara dinlenmesi süresini işyeri dışında geçirememesi kararlaştırılabilmektedir. Bununla beraber işçinin ara dinlenme sürelerini işyerinde geçirdiği zamanlarda çalıştırılması veya işveren talimatı ile işin başında bulunması halinde işçinin ara dinlenmeleri çalışma sürelerinden sayılmakta ve haftalık 45 saati aşan çalışma söz konusu olması halinde aşan kısım üzerinden fazla çalışma ücretine hak kazanmaktadır.<sup>276</sup>

Belirtilmesi gerekir ki inşaat sektöründe işverenler genellikle işçilerinin ara dinlenmesi kullanmasını sağlamaktadırlar. Aksi örneklerine rastlansa dahi işçinin ara dinlenmesi kullanması işverenlerin de lehine sonuçlar doğurmaktadır. Her şeyden önce münferit bir işçinin veriminin düşmeden tüm çalışma süresi boyunca aktif olarak çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. İnşaat sektöründeki en önemli hususlardan biri verim ve yapılan işin kalitesi noktasında toplanmaktadır. Dinlendirilmeyen ve insani ihtiyaçlarını karşılaması için uygun süre verilmeyen işçilerin verimli çalışmayacağı bilinen bir olgudur. Bununla beraber ara dinlenmelerinde ücret ödeme yükümlülüğü olmaması işveren açısından maddi bir sonuç doğurmayacaktır. Nitekim uygulamada ara dinlenmesi olmayan işçilerin işi bıraktığı veya işlerini savsakladığı da bilinmektedir.

Bununla beraber sektörde özellikle işyeri tarafından yemek verilmiyorsa ender de olsa işin durumuna göre ara dinlenmelerinin saatlerinin değişkenlik gösterebilmesi mümkündür. Böyle durumlarda önemli olan husus yapılması gereken işin aciliyeti ile işçinin fiziki ve ruhsal sağlığının arasında uygun bir denge kurulması gerektiğidir. Örneğin bir inşaat şantiyesinde kimi zaman çeşitli sebeplerden dolayı beton dökümü gibi acele bitirilmesi gereken işler uzayabilir veya zamanında başlamayabilir. Benzeri durumlarda işçinin genellikle öğlen 12 civarı kullanmakta olduğu ara dinlenmesinde çalışması gerekebilmektedir. Bu durumun bir işyeri uygulamasına dönüşmemesi, rutin ara dinlenmesi saatinde çalışan işçinin ara dinlenme süresinden daha sonraki bir saatte eksiksiz kullandırılması gerekmektedir. Ancak herhangi bir acil durum ihtiva etmeyen işler söz konusu ise işçinin ara dinlenmesi saatlerinin değiştirilmesi kanımızca hakkaniyetli bir durum oluşturmaz.

---

<sup>276</sup> SÜZEK, s.815; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.333; NARMANLIOĞLU, 675-676.



### C. Hafta Tatili

Hafta tatili kavramını düzenleyen İş Kanunu'nun 46. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Türk Borçlar Kanunu'nun 421. maddesinin 1 fıkrası da, işverenin, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlü olduğunu ifade etmektedir.

2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun<sup>277</sup>un 3.maddesi uyarınca hafta tatili Pazar günüdür. Bununla beraber SÜZEK 'in de ifade ettiği üzere "394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun<sup>278</sup>sürekli çalışma zorunluluğu bulunan ve bahsi geçen yasanın 4. Maddesinde sayılmış hastane, eczane, vapur, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, matbaa, tiyatro, umumi bahçeler, spor salonları, müzeler, sinema, eğlence yerleri, otel, lokanta gibi işyerlerinin pazar günü harici bir tatil günü belirleyebilmesi olanağı sağlanmıştır."<sup>279</sup> Elbette hafta tatilini Pazar günü vermekle yükümlü olmayan bahsi geçen maddede sayılı işyerlerinde işçilerin hafta tatili haklarını kullanması engellenemez.<sup>280</sup>

Hafta tatilinin İş Kanunu'nun ilgili maddesinde ifade edildiği üzere kesintisiz olması gerekmektedir.<sup>281</sup> İşçilerin yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz olarak verilmesi lazım gelen yirmi dört saatlik hafta tatilinin başlangıcı gece yarısından başlayacak ve bugünü izleyen gece yarısında sona erecektir.<sup>282</sup>

İş Kanunu'nun 46. maddesinin 2. fıkrası uyarınca çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Aynı kanununun 49. maddesi ise "İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir." ifadelerini kullanmıştır. Görüldüğü üzere hafta tatili ara dinlenme

<sup>277</sup> RG 19.03.1981/17284, Kabul Tarihi:17.03.1981.

<sup>278</sup> RG 21.1.1924/54, Kabul Tarihi:2.1.1924.

<sup>279</sup> SÜZEK, s.817.

<sup>280</sup> NARMANLIOĞLU, s.689.

<sup>281</sup> Detaylı bilgi için bkz. EKONOMİ, "Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller\*" Çalışma ve Toplum, 2022/1, s.21-40, Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır." Y9HD, E.2021/11720, K.2021/16736, T.21.12.2021, (Legalbank Erişim Tarihi:26.06.2022)

<sup>282</sup> SÜZEK, s.818; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.407.

sürelerinden farklı olarak işverenin ücret ödemekle yükümlü olduğu dinlenme haklarındandır. Ancak belirtilmesi gerekir ki İş K. m.50 uyarınca hafta tatilinde ödenen ücret, net ücrettir. Bir başka deyişle hafta tatili için ödenecek ücret yol, yemek vb. ücret eklerini içermemektedir.

İşçilerin hafta tatilinde çalıştırılması yasal mevzuat kapsamında imkân dahilinde değildir. Bununla beraber uygulamada işverenlerin işçileri hafta tatillerinde de çalıştırdığı hatta bazı durumlarda hafta tatili ücretlerini ödemedikleri görülmektedir. Yargıtay, norm kuralları gereğince hafta tatilinde çalıştığını iddia eden işçinin bu iddiasını ispatlamakla yükümlü olduğunu belirtmiştir.<sup>283</sup>

Yargıtay ve doktrin, işçilerin altı iş gününden sonra yedinci günde yani hafta tatilinde çalıştırılmaya devam edilmesi durumunda bu çalışmanın kanuna aykırı ve cezai yaptırımlarla desteklenen fiili bir fazla çalışma olduğunu dolayısıyla kanunda ve var ise iş sözleşmesindeki fazla ücret esas alınarak işçiye bir ödeme yapılması gerektiğini görüşündedir. Bahsi geçen fiili çalışma İş K m.41 doğrultusunda %50 zamlı ve bir günlük hafta tatili ücreti ile birlikte 2,5 günlük ücretin işçiye ödenmesi gerekmektedir.<sup>284</sup>

---

<sup>283</sup> “Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi, norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde, işçi hafta tatilinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir. Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. Hafta tatili çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir.” Y22HD, E.2012/7983, K.2012/27098, T.03.12.2012, Çalışma ve Toplum 38. Sayı Yargıtay Kararları, Bununla beraber Yargıtay son yıllarda vermiş olduğu bir kararında dosyada bulunan ve davacı tarafından tek delil olarak ileri sürülen tanık delillerini ispata elverişli açık ve net bulmadığından bahisle hafta tatili alacağı talebinin reddedilmesi gerektiği hükmünü vermiştir. “Somut olayda, İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının haftan yedi günü çalıştığı kabul edilerek hafta tatili alacağı hesaplanmıştır. Davacı tanıkları haftada bir gün Pazar günleri tatil günleri olduğunu, fakat işin durumuna göre hafta tatilinde de çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Dosya kapsamında davacının hafta tatili çalışma iddiasına ilişkin olarak tanık beyanı dışında yazılı belge bulunmamaktadır. Dosyadaki mevcut delil durumuna göre, davacı tanık beyanlarının ispata elverişli açık ve net olmadığı dikkate alındığında hafta tatili çalışması iddiasının ispatlanamadığı anlaşılmalı, davacının hafta tatili alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD, E.2021/11720, K.2021/16736, T.21.12.2021 (Legalbank Erişim Tarihi:26.06.2022) Gerçekte kanımızca özellikle tanıkların “işin durumuna göre hafta tatilinde de çalıştık” beyanları ispat için yeterince net değildir. Her olay yapılan işin niteliğine ve tanık beyanlarının netliğine bakılarak yorumlanmalıdır.

<sup>284</sup> Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, E.1957/15, K.1958/5, T.27.05.1958, RG 26.09.1958/10017, (Legalbank Erişim Tarihi:29.06.2022) EKONOMİ, s.34, SÜZEK, s.821, NARMANLIOĞLU, s.693-694.

Yargıtay, hafta tatilinde çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşüne paralel bir şekilde hayatın olağan akışına aykırı bulunduğu işçinin haftanın hafta tatili çalışmalarına ilişkin zamlı ücret alacağından hakkaniyet indirimi yapma yoluna gitmektedir.<sup>285</sup>

İnşaat sektörü hafta tatilinde çalışma yapılmasına oldukça sık rastlanan bir sektördür. Üstlenilen projenin zamanında bitirilme kaygısı işverenin işçilerini hafta tatillerinde dahi çalıştırmasına neden olabilmektedir. Bununla beraber hafta tatilinde işçilerini çalıştıran işverenler dahi bu çalışma biçimini aralıksız ayarlamamaktadır. Zira hiç dinlenmeyen işçinin verimi düşmekte ve iş güvenliği riski artmaktadır.

#### **D. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller**

Ulusal bayram ve genel tatiller 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu'nda belirtilmiştir. Bahsi geçen kanunun 1. maddesi uyarınca; *“1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Türkiye'nin içinde ve dışında Devlet adına yalnız bugün tören yapılır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.”* Aynı kanunun 2. maddesine göre ise resmi bayram günleri, *“23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır. Dini bayramlar ise, Ramazan Bayramı, Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün, Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür. Genel tatil günleri ise 1 Ocak yılbaşı tatili, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günüdür.”* İlgili yasanın 2. Fıkrası devamında *“Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılacağını”* belirtmiştir.

UBGTHK m. 2/d uyarınca; *“ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı, 1 Mayıs ve 15 Temmuz günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır.”*

İş K. m.44 gereğince, *“işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılıp çalıştırılmayacağı hususu toplu sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Bununla beraber sözleşmede bu günlerde çalışma yapılacağına dair bir hüküm*

---

<sup>285</sup> SÜZEK, s.839, Y9HD, E.2009/50037, K.2012/19513, T.05.06.2012 Çalışma ve Toplum 69. Sayı Yargıtay Kararları.

bulunmaması halinde işçinin onayı gereklidir.” Belirtilmesi gerekir ki bu hüküm uyarınca işçilerin bahsi geçen günlerde çalışmaması asıldır. Ancak kanun hafta tatilinde olduğu gibi yasak getirmemiş tarafların anlaşmaları dahilinde bu günlerde çalışma yapılabileceğini düzenlemiştir.

İş K. m.47 uyarınca; *“Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.”* Hükümden anlaşılacağı üzere UBGT günleri işçi herhangi bir çalışması olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanmaktadır. Bununla beraber işçi bu günlerde çalışması halinde bir günlük daha ücrete hak kazanmaktadır.

İnşaat sektöründe genellikle dini bayramlarda işçiler çalıştırılmamaktadır. Bununla beraber diğer tatil günlerinde çalışmaların devam ettiği tatil kullandırılmadığı görülmektedir.

## **E. Yıllık İzin**

### **1. Genel Olarak Yıllık İzin**

Anayasa'nın 50. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin hakkının yasalarla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Bu sayede işçilerin her yıl belirli bir süre ücretli bir şekilde işçinin dinlendirilmesi, sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi sağlanmaktadır.<sup>286</sup> ÇİL'e göre; “yıllık ücretli izin hakkı işçilere sağlanan en önemli dinlenme hakkıdır.”<sup>287</sup>

“Yıllık ücretli izin hakkı kişiye bağlı haklardan olup işçi bu hakkından feragat edemez.”<sup>288</sup> İş Kanunu'nun 53.maddesinin 2.fıkrası yıllık ücretli izin hakkının vazgeçilemez olduğunu düzenlemiştir. Nitekim TBK m.425/2 *“İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez.”* ifadelerini kullanmaktadır. Yıllık izin hakkını düzenleyen İş K. m.56/4 *“İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli*

<sup>286</sup> SÜZEK, s.855-856; GÜVEN/AYDIN, s.463.

<sup>287</sup> ÇİL, “İş Hukukunda Çalışma ve Dinlenme Süreleri”, Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri, İntes, s.72.

<sup>288</sup> AKYİĞİT, s.163; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.411.

ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.” ifadelerini kullanarak yıllık izin süresinin mahsup edilemeyeceğini düzenlemiştir.

Yıllık ücretli izin kullanılmasına ilişkin esaslar ise İş Kanunu’nun 60. maddesine dayanarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nde<sup>289</sup> düzenlenmiştir. Bununla beraber 01.07.2012 tarihinden itibaren tüm iş yasalarında da yıllık izin ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.<sup>290</sup>

## 2. Yıllık Ücretli İzin Hakkından Yararlanmanın Koşulları

Yıllık ücretli izin hakkının doğması ve kullanılabilmesi için yasadan kaynaklanan belirli koşulların somut durumda sağlanması gerekmektedir.

İş K m.53/1 uyarınca; “İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.” İşçinin işyerinde deneme süreli olarak çalışması durumunda deneme süresinde geçen süreler de bir yıllık sürenin hesabına katılır. Doktrinde bir yıllık çalışma süresine bekleme süresi denilmektedir.<sup>291</sup> Dolayısıyla yasa kapsamında belirlenmiş bir bekleme süresini dolduran işçinin yorulduğu varsayılarak işçiye bedensel ve ruhsal yorgunluğunu gidermek için uygun bir süre izin verilmesi gerekmektedir.

Bir yıllık sürenin başlangıç tarihi iş sözleşmesinin kurulduğu tarih değil, fiilen çalışmaya başlanan tarih olmalıdır.<sup>292</sup> Belirtilmesi gerekir ki “kanunda belirlenen bir yıllık süre nispi emredici olup iş sözleşmesi veya toplu sözleşmeler ile bu süre azaltılabilir ancak arttırılamaz.”<sup>293</sup> İş K. m.54 uyarınca; “işçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilmektedir.” Yargıtay bir kararında “Ancak, önceki çalışma döneminde izin

<sup>289</sup> RG 3.3.2004/25391.

<sup>290</sup> SÜMER, s.421.

<sup>291</sup> AKYİĞİT, s.163, SÜMER, s.422, ÇİL, s.72 Belirtilmesi gerekir ki bir yılın altındaki çalışmalarda ve mevsimlik ve kampanya işlerinde yıllık izin hükümleri uygulanmamaktadır. Bununla beraber Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 29.4.2021 tarihli 2016/7-2662 Esas ve 2021/544 Karar numaralı kararında “4857 Sayılı İş Kanununun 53. maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de, yılın ne kadar bölümünde çalışılma halinde mevsimlik iş sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öyle ki yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınmasının gerekeceği açıktır. Bu durumda çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olur. Dairemizin istikrar kazanan kararlarında da çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıktığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır.”

<sup>292</sup> AKYİĞİT, s.163; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.412.

<sup>293</sup> SÜMER, s.422; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.412.

kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri de aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zaman aşımına uğramaz.” ifadelerini kullanarak işçinin fasıllı çalışmalarının bulunması halinde, önceki çalışma dönemine ait yıllık izin alacağını da kapsayacak biçimde sona ermesi halinde hesaba alınmayacağını aksi takdirde yıllık izin sürelerinin kaybolmayacağını ifade etmiştir.

Belirtilmesi gerekir ki işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için yalnızca fiilen çalıştığı süreler hesaba katılmamaktadır. İş Kanunu'nun 55. maddesi doğrultusunda yıllık ücretli izin hakkının doğumunun ve izin sürelerinin hesabında, işçinin fiilen çalışmadığı halde çalışılmış gibi sayılan süreler de hesaba katılır.<sup>294</sup>

İşçinin iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması yıllık izne hak kazanmak açısından herhangi bir farklılık oluşturmayacaktır. Önemli olan bir yıllık sürenin dolmasıdır.<sup>295</sup>

<sup>294</sup> İş Kanunu m.55: “Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) (Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.”

<sup>295</sup> SÜZEK, s.860; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.413.

### 3. Yıllık Ücretli İzin Süreleri ve Uygulamaları

İş K. m.53/3 yıllık izin sürelerini düzenlemiştir. Hükme göre; “İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.” Görüldüğü üzere bekleme süresi o yıla ait yıllık izine hak kazanılması için aranmakta ancak toplam hizmet süresi işçinin kaç günlük yıllık izne hak kazandığı noktasında baz alınmaktadır.<sup>296</sup> “Yıllık ücretli iznini kullanmak isteyen işçi kullanmak istediği zaman dilimini de belirtecek şekilde en az 1 ay önce işverene yazılı talepte bulunmalıdır.” (Yön. m.7)

Yıllık ücretli izinler, İş K. m.56 gereğince; “kural olarak işveren tarafından bölünemez. İşverenin işçisine İş K. m.53/3’te belirtilen süreleri bir bütün olarak kullandırması gerekmektedir.” Bununla beraber 6704 sayılı yasa<sup>297</sup> ile İş Kanunu’nun 56. maddesine eklenen cümle ile 53’üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

“İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.” (İş K. m.56/4) “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.” (İş K. m.56/5) “Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.” (İş K. m.6) Bahsi geçen yol izni yalnızca ücretli izin kullanımına ilişkindir.<sup>298</sup>

İş Kanunu’nun 56. maddesine 6552 sayılı yasa<sup>299</sup> ile eklenen 7.fıkra gereğince;” *Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak*

<sup>296</sup> SÜMER, s.422.

<sup>297</sup> RG 26.04.2016/29695.

<sup>298</sup> Y9HD, E.2015/18758, K. 2017/7248, T.25.4.2017 (Kazancı Erişim Tarihi:30.06.2022).

<sup>299</sup> RG 10.9.2014/29116.

hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür. “Görüldüğü üzere işçilerin yıllık izin haklarının alt işverenlik uygulamasında da güvence altına alınması sağlanmaya çalışılmıştır.

Yargıtay içtihatları doğrultusunda, "yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.”<sup>300</sup>

#### 4. Yıllık İzin Ücreti

“İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.” (İş K. m.57) İş K. m.53/3’te belirtilen sürelerin iş sözleşmesi veya toplu sözleşmeler ile arttırılması halinde, yasal süreyi aşan sürelerle ilişkin tatil günleri karşılığında ücret ödenmeyeceği kararlaştırılabilir. <sup>301</sup>“Yıllık izin ücreti net ücret üzerinden ödenmektedir. Ücretin hesabında işçinin bir günlük ücreti bulunup ona göre hesap yapılmaktadır. Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.” (İş K. m.57/5) “İşveren işçinin yıllık izinde bir başka işte çalıştığını anlar ise bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücreti geri alabilir.” (İş K. m.58)

İşçilerin yıllık ücretli izne hak kazandıktan sonra henüz bu haklarını kullanamadan iş sözleşmeleri feshedilebilmektedir. Nitekim uygulamada işçilerin yıllık izinlerini biriktirip sonra kullandığı veya işveren tarafından kullandırılmadığı bilinmektedir.<sup>302</sup> İş K. m.59 “İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak

<sup>300</sup> Y9HD, E.2009/27110, K.2011/43871, T.17.11.2011 (Legalbank Erişim Tarihi:28.06.2022).

<sup>301</sup> NARMANLIOĞLU, s.715; GÜVEN/AYDIN, s.477.

<sup>302</sup> İş Kanunu’nda kullanılmayan yıllık izinlerin iş sözleşmesinin feshi halinde ücret olarak ödenmesi gerektiğine ilişkin düzenleme yapılmışsa da iş sözleşmesi süresince yıllık izin kullanımına izin vermeyen işveren aleyhine herhangi bir yaptırım öngörülen bir düzenleme bulunmamaktadır.



*kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.” “Zamanaşımı süresi 5 yıldır. “(İş K. Ek m.3; TBK m.147/1) Ancak hemen belirtelim ki yıllık ücretli izne ilişkin ücret iş ilişkisinin devamı sırasında talep edilemez.<sup>303</sup> ÇİL’e göre; “Anayasal bir temeli olan sosyal hak görünümündeki izin hakkı, izin günlerine ait ücretten ayrı düşünülemez. Temeli dinlenme hakkı olan yıllık izin hakkı çalışma süresinde ücret alacağına dönüşmeyeceği gibi işveren tarafından yıllık izin ücreti mahiyetinde yapılan ödemeler avans niteliğindedir.”<sup>304</sup>*

Uygulamada işverenlerin yıllık izin sürelerini işçinin ihbar süresi içerisinde İşçinin ihbar süreleri ile yıllık izinleri, Yargıtay’ın isabetli içtihatları doğrultusunda iç içe geçmemesi gereken sürelerdir. Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 31.10.2016 tarihli, 2016/17771 Esas 2016/17890 Karar<sup>305</sup> sayılı bir hükmünde; “*Davacıya işverence 19/09/2013 tarihinde ihbar öneli verilerek sözleşmesinin 30/11/2013 tarihinde sona ereceği bildirilmiştir. Ancak işveren diğer taraftan davacıya ihbar önelinin son kısmına denk gelecek şekilde 15/11/2013-30/11/2013 tarihleri arasında yıllık izin kullandırmıştır. Yıllık izin ile ihbar öneli iç içe geçemeyeceğinden yıllık izin ihbar önelinden önce kullandırılması asıl olup hiçbir şekilde ihbar öneli ile yıllık izin iç içe girmemelidir. Davalının ihbar önelinin son iki haftalık kısmında yıllık izin kullandırması nedeniyle ihbar önelinin bölünmezliği ilkesi ihlal edildiğinden ihbar tazminatı talebinin kabulü yerindedir. Ancak bilirkişi ihbar öneli ve yıllık izin iç içe geçemeyeceğinden 14 günlük yıllık izin süresini kullanılmamış sayarak hesaplama dahil etmiştir. Yıllık izin ile ihbar önelinin iç içe girmesi yıllık izini değil ihbar önelini geçersiz kılar. Yıllık izin hesabında 15/11/2013-30/11/2013 tarihleri arasında kullanılan süre düşülmeden yapılan hesaplama itibarla fazla yıllık izin alacağına hükmedilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.”* şeklinde karar vererek bahsi geçen sürelerin iç içe geçemeyeceğini hüküm altına almıştır.

Fasıllı çalışmaların varlığı halinde İş K. m.54 uyarınca çalışma sürelerinin birleştirildiğinden yukarıda bahsetmiş idik. Bu sürelerin birleştirilmesi işçinin yıllık

<sup>303</sup> “Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir.” Y7HD, E.2014/20382, K.2015/20956 (Legalbank Erişim Tarihi:27.06.2022).

<sup>304</sup> ÇİL, s.72.

<sup>305</sup> Legalbank Erişim Tarihi 27.06.2022).

izin haklarının kullanılmamasından bahisle ücret alacağına dönüşmesi halinde de gündeme gelecektir. Belirtilmesi gerekir ki yıllık izin ücreti alacağı feshin şekliinden bağımsız doğan bir alacaktır. Bir başka deyişle iş sözleşmesi ister haklı sebeple ister geçerli sebeple son bulsun işçinin kullanılmayan yıllık izin günü olması halinde bu alacağı ücret alacağına dönüşecektir. Fasilalı çalışmaların kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek tasfiye edilmiş olması durumunda yıllık ücretli izin alacağı tasfiye edilen dönemin sonundaki ücret ve süreye göre hesaplanacaktır. Daha açık bir anlatımla işçinin aynı işveren yanında yapmış olduğu fasıllı çalışmalarında, İş K m.54'e göre birleştirilen süreler bakımından işçinin ilk çalışma döneminde fiilen kullanmadığından bahisle alacağına dönüşen ve işveren tarafından ödenen yıllık izin ücretleri, sonraki dönem çalışmalarının sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden çıkan farkın ödenmesini gerektirmez<sup>306</sup>

İnşaat sektöründe yukarıda detaylıca ele aldığımız gerekçeler sebebi ile fasıllı çalışmalara oldukça sık rastlanmaktadır. Dolayısıyla fiilen kullanılmayan yıllık ücretli izinler için bu süreler birleştirilmekte ve bu sürelerle denk gelen alacak, iş sözleşmesinin tasfiyesi esnasında işçilik alacağı davalarında uyuşmazlık konusu bir kalem olarak yer almaktadır. Bu uygulama, işçinin özellikle fasıllı çalışmalarının birer yılın üzerinde olduğu durumlarda hakkaniyetli bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim işverenlerin yıllık izin kullandırmamak adına işçinin bekleme süreleri dolmadan defalarca SGK kayıtlarında giriş çıkış yaptırıldığı bilinmektedir.

Bununla beraber inşaat işçilerinin bir inşaat firmasında genellikle birkaç ay aralıklarla çalıştıktan sonra başka bir inşaat firmasında çalıştığı ve duruma göre eski çalıştığı inşaat firmasına döndüğü bilinmektedir. Belirli durumlarda özellikle uzun zamandır piyasada olan inşaat firmalarında bu işçi giriş çıkışları 5 yıllık zamanaşımı süresinde 10-15 sefere kadar çıkabilmektedir. İşçilerin çalışma süreleri 2-3 aylık süreler ile 5 yılda 1 yılı tamamlayabilmekte hatta bu sürenin üzerine çıkabilmektedir. Bu durumda işçi son çıkış yaptığı inşaat firmasından yıllık izin ücreti alacağı da talep etmektedir.

Yıllık ücretli izin hakkının temelini dinlenme hakkı oluşturmaktadır. Nitekim kanun işçinin yıllık izinlerinin ücret alacağına dönüşmesinin ancak iş sözleşmesinin bitiminde mümkün olacağını belirtmiştir. Anılan sebeplerle 5 yıllık zamanaşımı

<sup>306</sup> KAR, "Fasilalı Çalışmalarda İş Sözleşmesinin Tasfiyesi" Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri, İntes, s.19.

süresinde, işveren kendi firmasında belirli aralıklarla birkaç ay çalışarak bir yıllık bekleme süresini tamamlayan işçisine tasfiye döneminde kullandırmadığı yıllık izin ücretini ödemekle yükümlü olacaktır. Kanımızca işveren her bir çalışma döneminin birkaç aylık periyodlarla yapılması durumunda işçisine yıllık izin kullandırma imkanına sahip olmayacaktır.

Örneğin ufak metrekaireli konut projelerinde kalıp işleri her kat için ortalama 15 gün sürmektedir. 7 katlı bir binanın tüm kalıp işleri 85-90 gün aralığında bitmektedir. Belirli aralıklarla benzeri inşaat projeleri üstlenen işverenin elinde projesi olmadan kalıp işçisi çalıştıramayacağı izahtan varestedir. Her bir projenin aralıklarının sıklığı tahmin edilememektedir. İnşaat işvereni arka arkaya proje üstlenebildiği gibi birkaç yıl hiçbir proje işi de alamayabilir. Bir inşaat firmasının, her yıl yeni bir 7 katlı konut projesi üstlendiği düşünülürse, 5 yıllık bir süre içerisinde her yıl 90 günlüğüne kalıp işçisine ihtiyaç duyacak ve bu 5 yıllık süreçte işçi yıllık izne hak kazanacaktır. Bu durumda son fasıllı çalışmasının bitiminde işçi 5 yılda yaptığı 90 günlük çalışmalar için yıllık ücretli izin alacağına hak kazanacaktır. İşverenin çalışma süresi içerisinde işçisini dinlendirmesi çalışma sürelerinin 3 ayı geçmemesinden bahisle hayatın doğal akışına aykırıdır. Nitekim işçi kanuni bekleme süresini hiçbir fasıllı çalışmada tamamlamamış, ancak son çalışmasının sonunda yıllık ücret izin alacağı doğmuştur. Bu durum işçiler için farklı bir gelir elde etme modeli olarak kullanıldığı gibi aynı zamanda sektördeki inşaat işverenlerinin bahsi geçen işçileri tekrar istihdam etmesini de engellemektedir. Ayrıca işçinin bahsi geçen 5 yıllık süre içerisinde birçok inşaat firmasında aralıksız çalıştığı düşünülürse Anayasa'dan kaynaklanan dinlenme hakkını asla elde edemeyeceği de açıktır. Dolayısıyla her somut olayın kendi özelinde değerlendirilmesi daha yerinde olacağını fasıllı çalışmaların sürelerinin de değerlendirmede göz önüne alınmasının daha hakkaniyetli olacağını düşünmekteyiz.

### §3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

#### I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH YOLUYLA SONA ERDİRİLMESİ

##### A. Genel Olarak İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Sözleşme özgürlüğü, sözleşmenin kurulması ve koşullarının belirlenmesinde kişilerin özgür iradeleri ile karar verebilme serbestisini ifade etmektedir.<sup>307</sup> Sözleşme özgürlüğü “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.” hükmü ile Anayasamızın 48. maddesince güvence altına alınmıştır. Türk ve İsviçre borçlar hukukunda temel bir ilke olarak kabul edilen sözleşme özgürlüğü; sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin karşı tarafını seçme, sözleşmenin içeriğini, tipini ve şeklini belirleme, sözleşmenin içeriğini değiştirme ve sözleşmeyi ortadan kaldırma gibi kavramları içermektedir. Sözleşme özgürlüğünün iş sözleşmeleri açısından da geçerli olduğunu söylemek mümkündür.<sup>308</sup>

İş sözleşmesi, hem Türk Borçlar Kanunu m.393<sup>309</sup> hem de İş Kanunu m.8<sup>310</sup> ‘de tanımlandığı üzere; “işçinin işverene bağımlı olarak iş görme edimini yerine getirdiği, karşılığında belirli bir ücret aldığı, belirli veya belirsiz süreli bir özel hukuk sözleşmesidir.” “İş sözleşmesi niteliği itibariyle taraflar arasında kişisel ilişkiler kuran, karşılıklı borç yükleyen, sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme türüdür.”<sup>311</sup>” Ani edimli borç ilişkilerinden farklı olarak sürekli borç ilişkisi yaratan sözleşmelerde alacaklının edime olan menfaatinin gerçekleşmesi zaman içerisinde devam eder.”<sup>312</sup> Yani sürekli borç ilişkisi yaratan İş sözleşmesinde işçinin iş görme borcu sürekli olarak ifa edilir, aynı şekilde işverenin ücret ödeme borcu da süreklilik gösterir.

Her ne kadar İş sözleşmesi süreklilik yaratan bir borç ilişkisi yaratsa da bu borç ilişkisinin süresiz olarak devam etmesi düşünülemez. İş sözleşmesi çeşitli sebeplerle sona erdirilebilir. İş sözleşmesinin sona erme hallerini “fesih bildirim olmaksızın sona

<sup>307</sup> KILIÇOĞLU, “*Borçlar Hukuku*”, 2019: s.77.

<sup>308</sup> İş Kanunu’nda iş sözleşmesinin sözleşme özgürlüğü özellikle sözleşmenin bir tarafı olan işçileri korumak adına bazı noktalarda sınırlandırılmıştır.

<sup>309</sup> “İş sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”

<sup>310</sup> “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”

<sup>311</sup>SÜZEK, s.222, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.124-125; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN s.60-63.

<sup>312</sup> SÜZEK, s.224.

erme” ve “fesih bildirimini ile sona erme” şeklinde iki başlık altında incelemek mümkündür.<sup>313</sup>

İş sözleşmesi de özünde bir sözleşme olduğu için herhangi bir sözleşme gibi tarafların iradeleri ile sona erdirilebilir. İş sözleşmesinin tarafları, aralarında anlaşarak (İkale) diledikleri zaman sözleşmeyi sona erdirebilirler.<sup>314</sup> İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz olması tarafların ikale yoluyla sözleşmeyi sonlandırmalarına engel değildir.<sup>315</sup>

İş sözleşmesi esasen işçinin kişiliği ve niteliği göz önünde tutularak akdedilmiştir<sup>316</sup>. Dolayısıyla işçinin ölümü de iş sözleşmesini sona erdirir. (TBK m.440)<sup>317</sup> Ancak işverenin ölümü söz konusu olduğunda aynı ifadeleri kullanmak mümkün değildir. İşverenin ölümü ile kural olarak İş sözleşmesi sona ermez ve sözleşmeden doğan hak ve borçlar işverenin mirasçılara geçer. Bunun haricinde sözleşmenin, belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olması halinde belirlenen sürenin sonunda iş ilişkisi kendiliğinden sona erecektir.

## B. Genel Olarak Fesih Kavramı

Fesih bildirimini ile İş sözleşmesinin sona ermesi açıklanırken öncelikle fesih kavramı üzerinde durulması gerekmektedir. Fesih, geçerli olarak kurulmuş olan sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmenin sonradan ortaya çıkan bir nedenle ileriye etkili (ex nunc) bir şekilde tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilmesidir.<sup>318</sup>Fesih,

---

<sup>313</sup> İş sözleşmesinin fesih dışında sona erdirilme durumlarına çalışmamızın sınırları göz önüne alınarak detaylıca değinilmeyecektir.

<sup>314</sup> NARMANLIOĞLU, s. 336; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.238; GÜVEN/AYDIN s.261.

<sup>315</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.336, DEMİR, s.306-307.

<sup>316</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2019: s. 183.

<sup>317</sup> YÜREKLİ, “*Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*”,2016: s.115-135, NARMANLIOĞLU s.336-338, SÜZEK s.600-559, ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.342-345.

<sup>318</sup> KILIÇOĞLU, s.94, Yargıtay bir kararında fesih kavramını “*Fesih, sürekli bir sözleşme ilişkisini geleceğe etkili olarak yenilik doğurucu bir irade beyanı ve tek taraflı varması gerekli bir hukuki tasarruf işlemidir. Feshin beyan edilmesiyle, iş ilişkisi, feshedenin iradesine uygun olarak geleceğe etkili olarak ya hemen ya da verilen önel süresinin geçmesiyle doğrudan doğruya sona erdirilir. Fesih, ancak karşı tarafın hukuki egemenlik alanına ulaşmasıyla hüküm ve sonuç doğuracağından ve geçerlilik şartları da bu ana göre değerlendirileceğinden geçmişe etkili fesih mümkün değildir. Fesih beyanı ile karşı tarafa ulaştığından sonuçlarını doğurur ve bundan sonra fesih iradesini açıklayan tarafın tek taraflı hukuki işlemlerinin sonuca etkisi yoktur.*” şeklinde açıklamıştır. Y9HD 05.03.2012 E.2011/352 K.2012/6759, Kazancı, Y9HD. 13.10.1999 E. 1999/13026 K. 1999/15837, Kazancı (Erişim Tarihi:20.04.2022) , Y9HD 22.2.2010 E. 2008/17682 K. 2010/4016 Kazancı (Erişim Tarihi:20.04.2022), Y7HD 15.1.2014 E. 2013/15874 K. 2014/310, Kazancı (Erişim Tarihi:20.04.2022)Y7HD 22.1.2015 E. 2014/15421 K. 2015/430 Kazancı (Erişim Tarihi:20.04.2022)Y9HD T. 5.3.2012 E. 2011/35264 K. 2012/6759 , Kazancı (Erişim Tarihi:20.04.2022).

“bozucu yenilik doğuran” bir hukuki müessesedir.<sup>319</sup> İş akdini sona erdirmek isteyen taraflardan birinin tek taraflı irade beyanına “fesih bildirim” denilmektedir.<sup>320</sup>

Belirsiz süreli İş sözleşmelerinde tarafların tek taraflı irade beyanlarıyla sözleşmeyi sona erdirebilme imkânı kişilik haklarının korunması esasına dayanmaktadır. Çünkü sözleşmenin belirsiz süreli olması, taraflara hayatları boyunca ifa etmelerini gerektirecek edimler yükleyecek, bu durum kişilik haklarına tecavüz teşkil edecek bir nevi “sözleşmesel kölelik durumu” yaratacaktır.<sup>321</sup> Ekonomik, sosyolojik, teknolojik anlamda sürekli değişen bir dünyada iş sözleşmesi bağtlayan tarafların süresiz bir şekilde daimi olarak bir sözleşmeyle bağlı kalmaları doğal hayatın akışı gereği mümkün değildir.

İş Sözleşmesinin feshi, “süreli fesih” ve “haklı sebeple derhal fesih” olmak üzere iki ayrı fesih türü şeklinde karşımıza çıkmaktadır.<sup>322</sup> Her iki fesih türü de hem TBK hem İş K.’da düzenlenmiştir. Taraflardan birinin karşı tarafa bir süre vererek gerçekleştirdiği süreli fesih (TBK m.431, İş K. m.17) işçi ve işveren için kişilik haklarının korunması esas alınarak süresiz bir sözleşme ile sınırsız bir şekilde bağlı kalınmasının önüne geçilmesini sağlamaktadır. Haklı sebeple süre verilmeden derhal fesih (TBK m.435, İş K.m.24-25) durumunda ise sözleşme belirli veya belirsiz süreli olsun, dürüstlük kurallarına göre sözleşmenin devamına zorlanamayacak durumda olan tarafa bu ilişkiden kendisini kurtarabilme imkânı verilmiş olmaktadır.<sup>323</sup>

## 1. Fesih Bildirimi Kavramı ve Nitelikleri

İş sözleşmesi sona erdiren tek taraflı irade beyanına ‘fesih bildirim’ denmektedir. Fesih bildirim, belirsiz süreli bir iş sözleşmesini belirli bir süreye bağlı olarak sona erdirebileceği gibi (İş K. m.17), belirli veya belirsiz süreli bir sözleşmeyi haklı sebeple derhal sona erdirebilen tek taraflı bir irade beyanıdır.<sup>324</sup> Fesih bildirim yapma hakkı hem işçiye hem de işverene tanınmıştır.

<sup>319</sup> SÜZEK, s.602.

<sup>320</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.347.

<sup>321</sup> SAYMEN, “*Türk İş Hukuku*” 1954: s.550, NARMANLIOĞLU, s.351.

<sup>322</sup> SÜZEK, s.602; GÜVEN/AYDIN. s.269.

<sup>323</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.347, DEMİR, s.310-311.

<sup>324</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.347 Doktrinde kimi yazarlar fesih bildirim kavramını süreli feshi tanımlamak için kullanmıştır. Biz çalışmamızda fesih bildirim kavramını sözleşmeyi feshetmek için kullanılan irade beyanını tanımlamak için kullanıp, süreli fesih ve haklı sebeple derhal fesih ikili ayrımına aşağıda ayrıca yer vereceğiz.

Fesih bildiri "bozucu yenilik doğuran" bir haktır.<sup>325</sup> Dolayısıyla "söz konusu bildirim muhatabının egemenlik alanına girdiğinden itibaren hukuki sonuç doğurur, karşı tarafın kabulüne gerek yoktur."<sup>326</sup> Bir başka anlatımla, derhal fesih bildiri karşı tarafa ulaştığı anda İş sözleşmesi sona erer, süreli fesih bildiri karşı tarafa ulaştığı anda ise kanunda öngörülen süreler işlemeye başlar.

Fesih bildiri, yenilik doğuran bir hak niteliği taşıdığından ve karşı tarafın hukuki durumunda değişiklik yarattığından fesih bildiriminde bulunan kimse bu iradesini açık bir biçimde karşı tarafa sunmalıdır.<sup>327</sup> Bu konuda yapılmış olan teklif veya soru biçimindeki beyanlar fesih bildiri sayılmamaktadır.<sup>328</sup> Ancak belirtmek gerekir ki iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen tarafın davranışlarının, karşı tarafa bu iradeyi gösterecek nitelikte olması durumunda da feshin gerçekleştiğinin kabulü gerekmektedir.<sup>329</sup> Nitekim Yargıtay'da irade ve hareketlerin uyduğu durumlarda zımni olarak feshin mümkün olabileceğine değinmiştir; "*Fesih bildiriminde, fesih sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir,*

<sup>325</sup> KAPLAN, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016, sayı 36, s.23, "Fesih, iş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri olup süreli (belirli ya da belirsiz süreli) bir iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır. Bu özelliği nedeniyle fesih karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır." YHGK, T. 4.7.2019 E. 2016/22-2083 K. 2019/867 (Erişim Tarihi:20.04.2022), Y9HD, T. 5.7.1988 E. 1988/5681 K. 1988/7384 (Erişim Tarihi:20.04.2022), Y22HD, T. 17.6.2019 E. 2017/22954 K. 2019/13124 (Erişim Tarihi:20.04.2022), Y22HD T. 27.6.2019 E. 2017/22542 K. 2019/14352 (Erişim Tarihi:20.04.2022), Y9HD, T. 1.7.2019 E. 2019/1458 K. 2019/14639 (Erişim Tarihi:20.04.2022) Y9HD T. 1.7.2019 E. 2019/1458 K. 2019/14639 (Erişim Tarihi:20.04.2022).

<sup>326</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN s.185; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.285 vd.

<sup>327</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 348; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.285 vd.; GÜVEN/AYDIN, s.281 vd.

<sup>328</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN s.185 "...Fesih bildiri bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukuki alanını etkilediğinden açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildiri geçerli değildir. Somut olayda davacı taraf iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini belirtmiş, davalı taraf ise davacının 07.05.2011 tarihinde izinsiz ve habersiz olarak işyerini terk ettiğini, devamında da mazeretsiz olarak işyerine gelmediğini belirtmiştir. Dosya kapsamında dinlenen taraf tanıklarının beyanlarına göre işyerinde çalışırken yuşkaların bozuk çıkması nedeniyle işverenin imalathaneye gelerek tüm çalışanlara yönelik şekilde sözler söylediği, bu olayın devamında davacının işe gelmediği anlaşılmaktadır. İşverenin sözlerini tüm çalışanlara hitaben, uyarmak maksadıyla söylediği, yukarıda belirtilen sözler dışında davacıya kişisel olarak iş sözleşmesinin feshedildiği anlamında veya davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine sebep olabilecek bir söz söylediğinin ispat edilemediği..." Y22HD T. 28.02.2013, E.:2012/14712 K.:2013/4107.

<sup>329</sup> SÜZEK, s.609, NARMANLIOĞLU, s.355, "Fesih bildiri her zaman açık bir şekilde yapılmayabilir. Olayların akışından bir tarafın davranışı ile sözleşmeye son verildiği anlaşılabilirse bu davranışın da fesih şeklinde değerlendirilmesi gerekir." Y9HD, T. 20.10.1997 E.: 1997/13230 K: 1997/17815.

*işçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden uygulama, işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir.”*<sup>330</sup>

Bahsi geçen kararda verilen örneklerin haricinde Yargıtay başka kararlarında; “işverenin işçiye el işaretiyle kapıyı göstermesi”<sup>331</sup>, “işveren vekilinin hakareti üzerine işçinin işe gelmemesi”<sup>332</sup>, “işçinin açık izni olmadan uzun bir süre ücretsiz izne çıkarılması”<sup>333</sup> gibi durumlarda fesih bildirimının geçerli olduğuna kanaat getirmiştir.

“Yenilik doğuran hakların kullanılmasına ilişkin beyanın hüküm ifade etmesi kural olarak şarta bağlanamaz.”<sup>334</sup> Ancak istisnai bazı hallerde şarta cevaz verilebilir. Şartın yerine getirilmesi karşı tarafın arzu ve iradesine bırakılmış ve karşı taraf bunu derhal yerine getirmemişse şartlı fesih bildirimini geçerli sayılır.<sup>335</sup> Örneğin; işverenin işçiye “Bu ay çok fazla mazeretsiz işe gelmiyorsun, bir gün daha mazeretsiz işe gelmezsen iş sözleşmen feshedilecek” demesi veya işçinin işverene aylardır geç ödenen ücreti ile ilgili “Bir ay daha ücretim geç ödenirse sözleşmeyi feshedeceğim” demesi bu durumlara örnek gösterilebilir.<sup>336</sup>

## **2. Fesih Bildiriminin Şekli**

İş K. m.19/1 uyarınca; “iş güvencesine tabi işçilere işverence yöneltilen fesih bildiriminin *yazılı* yapılması zorunludur.” Dolayısıyla iş güvencesine tabi bir işçiye yapılan fesih bildiriminin yazılı olmaması fesih bildirimini salt bu nedenle geçersiz kılmaktadır.<sup>337</sup> Dolayısıyla yukarıda bahsi geçen, irade ve davranışların uyduğu durumlarda feshin zımni olarak geçerli olması durumu söz konusu işçilerde mümkün olmayacaktır.

İş güvencesi kapsamında olmayan işçilere yapılacak fesih bildiriminde ise İş K. m.19/1’deki gibi herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak İş K. m.109’a göre İş

<sup>330</sup> Y9HD, T. 10.6.2010, E. 2008/35729 K. 2010/17372 (Kazancı Erişim Tarihi:23.04.2022)

<sup>331</sup> Y9HD, T. 17.12.1997 E. 1997/17655 K. 1997/21738 (Kazancı Erişim Tarihi:23.04.2022)

<sup>332</sup> Y9HD, T. 11.12.2006 E. 2006/14009 K. 2006/32253(Kazancı Erişim Tarihi:23.04.2022)

<sup>333</sup> Y9HD, T. 19.09.2011 E. 2009/47956 K.: 2011/32223 (Sinerji Erişim Tarihi:23.04.2022)

<sup>334</sup> OĞUZMAN/BARLAS, “*Medeni Hukuk*”, 25. Bası Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019, s.167 vd., EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.185.

<sup>335</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 360.

<sup>336</sup> OĞUZMAN/BARLAS, s.168-169.

<sup>337</sup> SÜZEK, s.609; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.317.



K.'da öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişinin bunu imzalamaması durumunda bu husus o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak iş güvencesine tabi olmayan işçilere yazılı ve imza karşılığında fesih yapılmasının bir geçerlilik koşulu değil, *ispat* koşulu olduğu hem doktrinde hem de uygulamada sabittir.<sup>338</sup>



---

<sup>338</sup> SAYMEN, s.554, NARMANLIOĞLU, s.354-355, SÜZEK s.610, ÇELİK/CANIKLIÖĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.352, EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,s. 186, Yargıtay'ın konuya dair içtihadı birleştirme kararında “...esas itibariyle iş aktinin muteberliği dahi hususi bir şekle tabi tutulmamış olduğuna göre bunun feshinin yazılı şekle tabi tutulduğunun, dolayısıyla İş Kanununun 6. maddesi ile kabul edilen şeklin bir muteberlik şekli olduğunun kabulü doğru olamaz. Bilakis, mezkur madde ile benimsenmiş bulunan şeklin sadece bir ispat kaidesi olduğunun kabulü için icaplarına, menfaatler ihtilafına, nihayet hukuk esaslarına daha uygun düşer...” ifadeleri kullanılmıştır. YİBGK T. 18.2.1959 E. 1958/28 K. 1959/17.

## C. İş Sözleşmesinin Süreli Fesih ile Sona Ermesi

Bir iş sözleşmesinin feshinde hem TBK hem İş K. uyarınca; süreli fesih bildirimini ile belirli bir sürenin geçmesi ile veya haklı sebeple derhal sözleşmenin feshedilebileceğinden yukarıda bahsetmiştik. Çalışmamızın bütünlüğü bozulmadan her iki hukuki müesseseye kısaca değinmek gerekmektedir.

### 1. Süreli Fesih

Süreli fesih, hem TBK m.431 “*Taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı vardır.*” hem İş K.m.17’de ele alınmıştır. Kural olarak süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için gündeme gelmektedir. Ancak TBK m.430/3 hükmü ile konuya bir istisna getirilmiştir. Hükme göre; taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli İş sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder.

İş sözleşmesinin sona ermesinden dolayı karşı tarafın göreceği zararı azaltmak ve tarafların menfaatlerini dengelemek için belirsiz süreli iş akitlerinin feshinden önce kanunda öngörülen bildirim sürelerine uyulması zorunluluğu getirilmiştir. “Böylece fesihten bir süre önce karşı taraf haberdar edilmekte ve bildirim süreleri içinde işverenin işçi bulma, işçinin ise yeni bir iş bulma imkânı doğacaktır.”<sup>339</sup>

Belirsiz süreli bir iş sözleşmesini feshetmek isteyen işçinin kanunda öngörülen sürelerle uyması yeterlidir. Ancak belirsiz süreli iş sözleşmesini, süreli fesih bildirimini ile feshetmek isteyen işveren için durum farklılık gösterir. “İş güvencesi<sup>340</sup> kapsamında olan bir işçinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren hem kanunda öngörülen sürelerle uymakla hem de *geçerli bir neden* göstermekle yükümlüdür.” (İş

<sup>339</sup> SÜZEK, 525; GÜVEN/AYDIN, s.284; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.289.

<sup>340</sup> İş Güvencesi, temelini Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ‘nun 158 sayılı sözleşmesinden alan, işverenin, iş sözleşmesini keyfi olarak feshetmesinin önüne geçilmesi amacıyla mevzuatımıza girmiş bir iş hukuku kurumudur. İş güvencesi kapsamında kalan bir işçinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. İş K. m. 18 iş güvencesi kapsamında kalan işçilerin tespiti için gerekli koşulları belirtmiştir. Buna göre ; İş K.’a tabi bir işyerinde çalışan işçi sayısının en az 30 olması, sözleşmesinin feshi istenen işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması, işçinin en az altı aylık kıdemini bulunması ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri konumunda bulunmama şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. KESER,” *İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması*”, Sicil İş Hukuku Dergisi S.23 İstanbul 2011, s.144, KALKAN, “*İş Sözleşmesinin Fesih Halleri*”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.XIII, S. 1 (2018), s.299.

K.m.18). İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshi için işverene geçerli bir neden gösterme zorunluluğu kanunda düzenlenmemiştir. Süreli fesihle yapılan bildirim, esasen kanunda belirtilen sürelerin işlenmesini sağlamaktır.<sup>341</sup>

## 2. Bildirim Süreleri

İş Kanunu'nun 17. maddesinde işçinin kıdemini esas alarak artan süreler öngörülmüştür. Hükme göre; *“İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra”* belirsiz süreli iş sözleşmesi sona erer.

Süreli fesih için kanunda öngörülen süreler asgari sürelerdir. Bildirim süreleri ile ilgili hükümler nispi emredici nitelikte olduğu için sözleşmeyle ortadan kaldırılamaz veya azaltılamaz.<sup>342</sup> Ancak bildirim sürelerinin iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılması mümkündür.<sup>343</sup>

İş Hukuku Mevzuatında bildirim sürelerinin arttırılabileceği öngörülmüş ise de işçi ve işveren açısından farklı sürelerin karşılaştırılması konusuna bir açıklık

<sup>341</sup> NARMANLIOĞLU, s.358.

<sup>342</sup> SÜZEK, s.528; GÜVEN/AYDIN, s.282; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.286

<sup>343</sup> Yasalarda bildirim sürelerinin azaltılamayacağı buna karşılık arttırılabileceği düzenlenmişse de bir üst sınır belirtilmemiştir. Bu durum bazen aşırı yüksek bildirim sürelerinin karşılaştırılmasına neden olmaktadır. Yasalarda bu konuda herhangi bir hüküm bulunmaması bildirim sürelerinin sınırsız arttırılabileceği anlamına gelmemektedir. Yargıtay özellikle bazı belediyelerde ortaya çıkan ve seçimi kazanarak görevi devralacak yeni yönetimi ağır bir bütçe yükü ile karşı karşıya bırakmak ve işçilerin iş akitlerinin feshini güçleştirmek amacıyla toplu iş sözleşmelerine konulan aşırı yüksek (65 veya 90 hafta) bildirim sürelerinin (ihbar tazminatlarının) hakkaniyete uygun bir indirime tabi tutulması gerektiğini kararlaştırmaktadır. Yargıtay'a göre *“...Yukarıda yapılan açıklamalara göre, ihbar önellerinin arttırılmasını öngören 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde bir üst sınır belirlenmemiş olması, kanunda bu yönde bir boşluk bulunduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Kanunlarımızda boşluk bulunan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanun'un 1. maddesine göre hakim, örf ve adete bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl kural koyacak ise ona göre bir karar vermek durumundadır. Aynı maddenin son fıkrasında, hakimin yasalarda boşluk bulunan hallerde uygulanması gereken kuralı belirlemekte, bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından da yararlanması gerektiği de açıklanmıştır. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ihbar önellerinin üst sınırını, hakim tayin etmek durumundadır.”* Y9HD, T. 21.3.2006, E. 2006/109 K. 2006/7052, Kılıçoğlu'nun incelemesi, Sicil 7, 77-81.

getirilmemiştir.<sup>344</sup>İşçi ve işveren için farklı sürelerin karşılaştırılıp karşılaştırılmayacağı hususu öğretide de tartışmalıdır.<sup>345</sup>

### 3. Peşin Ödeme Yoluyla Fesih

İş Kanunu, “bildirim süreleri içinde işçisini çalıştırmak istemeyen işverene, bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilme hakkı da tanımıştır.” (İş K. m.17/4, TBK m.432/4) “Peşin ödenecek ücretin hesabında temel(çiplak) ücret (İş K. m.32) yanında işçiye sağlanmış para veya parayla ölçülmesi mümkün sözleşme ve yasadan doğan menfaatler göz önünde tutulur.” (İş K. m.17/7)<sup>346</sup>Belirtmek gerekir ki bu imkân yalnızca işverene tanınmıştır. Dolayısıyla işçinin bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödeyip sözleşmeyi hemen sona erdirmesi mümkün değildir.

Peşin ödeme yoluyla iş sözleşmesinin hemen feshedilebilmesi hem işveren hem işçi açısından yararlı olabilmektedir. “İşçinin bildirim süresi boyunca çalışırken iş sözleşmesinin feshedileceğini bilmesi nedeniyle moralinin bozulabileceği, bağlılığının düşebileceği, veriminin azabileceği hatta iş güvenliğini tehlikeye düşürebilecek davranışlarda bulunabileceği muhtemeldir.”<sup>347</sup>İşverene verilen peşin ödeme yoluyla fesih imkânı ile bahsi geçen veya benzeri problemlerin önüne geçilebilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında “İşveren dahi, bilgisi ve verimi azalabilecek bir işçinin çalıştırılmasından doğabilecek zararlardan korunmuş olacaktır.” ifadelerini kullanmıştır.<sup>348</sup>İşçi ise bildirim sürelerine ait ücretini peşin alacak, bu süreçte çalışmayacak dolayısıyla yeni iş aramak için daha fazla zamanı olacaktır.

<sup>344</sup> SENYEN KAPLAN, “İş Kanunu’nda Fesih Bildirim Sürelerinin Tespiti ve Hesaplanması”, <https://docplayer.biz.tr/5990393-Is-kanununda-fesih-bildirim-surelerinin-tesbiti-ve-hesaplanmasi.html> (Erişim Tarihi:02.08.2022)

<sup>345</sup> Detaylı bilgi için bkz. Süzek, s.523-524, Soyer, ihbar önellerinin asgari olup sözleşmeyle arttırılabileceğini belirttikten sonra, tıpkı Alman Medeni Kanunu’nda olduğu gibi (§ 622 Abs. 6 BGB) İşçiyi daha kısa önelle bağlı tutma olanağını açık bırakmanın en uygun çözüm olduğu kanaatinde. Soyer, “Hizmet Sözleşmesinin Sone Ermesine İlişkin Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi” Sicil Dergisi Haziran 2011, Sayı 22, s.15, “TBK m.432/5’de yer alan eşitlik ilkesini mutlak olarak ele almayıp iş hukukunun temel ilkesinin işçinin işvereninden daha kötü duruma düşmesini önlemek olduğu düşüncesinden hareketle işçi lehine işverenin uyacağı süreyi daha uzun tutmak mümkündür.” SENYEN KAPLAN, s.188.

<sup>346</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 189.

<sup>347</sup> SÜZEK, s.536, ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.363.

<sup>348</sup> YHGK, 29.5.1963, 4-39/59, SÜZEK, s.531.

Bildirim süreleri bir bütündür, bölünerek kullanılması mümkün değildir. Verilen sürenin bir kısmının çalıştırma bir kısmının ödeme yoluyla karşılanması Yargıtay tarafından da isabetli olarak belirtilmiştir.<sup>349</sup> İşveren işçiye bildirim süresi verdikten sonra bildirim süresi işlerken peşin ödeme yoluna giderse sürenin tamamı üzerinden ihbar tazminatı ödemelidir.<sup>350</sup>

Son olarak belirtmek gerekir ki Yargıtay istisnai durumlarda işçinin iş sözleşmesi peşin ödeme yoluyla feshedilse dahi bildirim sürelerinde doğacak haklarını talep edebileceğini kabul etmektedir.<sup>351</sup>

#### 4. Yeni İş Arama İzni

Belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin süreli fesih ile sona erdirilmesi durumunda feshin gerçekleşmesinden önce belirli bir sürenin geçmesi gerekliliği yukarıda da bahsedildiği üzere tarafların zarar görmelerini engellemek içindir. Özellikle işçinin yeni bir bulmak için belirli bir süreye ihtiyaç duyacağı açıktır. Bildirim süresi içinde çalışma yükümlülüğü olan işçinin çalışma saatleri içerisinde iş aramasına imkan tanıyacak süreler ihtiyacı vardır. İş K. m.27 uyarınca “*Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlamak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.*”

Şayet işveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücreti işçiye ödemek zorundadır.

<sup>349</sup> Y9HD, T. 1.3.1994, E. 1994/3926 K. 1994/3119, (Kazancı Erişim Tarihi: 04.07.2022), Y9HD, T. 15.9.2003, E. 2003/7916 K. 2003/19669 (Kazancı Erişim Tarihi: 04.07.2022)

<sup>350</sup> Y22HD, T. 27.3.2017, E. 2017/6567 K. 2017/6233, (Kazancı Erişim Tarihi: 04.07.2022), Y22HD, T. 27.4.2016, E. 2015/13867 K. 2016/12558, (Kazancı Erişim Tarihi: 04.07.2022)

<sup>351</sup> İşverenin, işçinin bildirim süresinde doğacak haklarını kullanmasını engellemek(hakkını kötüye kullanarak) için peşin ödeme yoluyla feshine gittiği anlaşılırsa işçi bu sürede doğacak haklarını talep edebilecektir. Y9HD, T. 8.4.1991, E. 1990/4473, K. 1991/7311 (Kazancı Erişim Tarihi: 04.07.2022), Y9HD, T. 20.4.2005, E. 2004/25001 K. 2005/13861 (Kazancı Erişim Tarihi: 04.07.2022), Bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin değil taksitler halinde ödenmesi durumunda bildirim süresi içerisinde doğacak ücret zammından sözleşmesi feshedilen işçi yararlanabilecektir. YHGK, T. 3.2.1999 E. 1999/9-35 K. 1999/54 (Kazancı Erişim Tarihi: 04.07.2022) Toplu iş sözleşmesinde işçilerin peşin ödeme yoluyla iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi durumunda ihbar sürelerinde doğacak haklarından yararlanabileceğini öngörmeleri mümkündür. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN s.190 Bunun gibi fesihten bir gün sonra imzalanan toplu iş sözleşmesinden sözleşmesi hiçbir sebep ve saik gösterilmeden feshedilmiş olan işçi yararlanabilmektedir. Y9HD, T. 30.4.1992 E. 1992/16845 K. 1992/4784, (Kazancı Erişim Tarihi: 04.07.2022)

Belirtmek gerekir ki yeni iş arama izni verme yükümlülüğü yalnızca işverenin süreli fesih bildiriminde bulunduğu durumlarda değil, işçinin süreli fesih bildiriminde bulunduğu durumlarda da geçerlidir.

Yeni iş arama izni, iş sözleşmesinin haklı sebeple derhal feshi durumunda veya peşin ödeme yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde gündeme gelmeyecektir. Yargıtay'a göre, işverenin, işçiye hafta tatili, bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı günler için yeni iş arama izni verme zorunluluğu yoktur. İşçi bu günler için ayrıca iş arama izni ücretine hak kazanamaz.<sup>352</sup>

#### **D. Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması**

Yukarıda da bahsedildiği üzere süreli fesih hakkını iş güvencesi kapsamında yararlanan ve yararlanmayan işçiler yönünden ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Zira bir işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmaması farklı sonuçlar doğurmaktadır.<sup>353</sup> İş K. m.18 gereğince; “iş güvencesi kapsamında kalan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesini sonlandırmak isteyen işveren, feshi işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır.”

##### **1. İşinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeni ile Fesih**

İşverenin süreli fesih hakkını kullanmasını geçerli kılan işçinin yetersizliği ve davranışları, İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca; “haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte, işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen, iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen hallerdir.”<sup>354</sup> İş K. m.18'de “işçinin yeterliliği” kavramı kullanılmıştır. Bununla birlikte söz konusu ifade “işçinin yetersizliği” şeklinde anlaşılmalıdır. Çünkü bu halde işveren açısından feshe başvurulmasının temelinde yatan olgu, işçinin göreceği iş için yetersiz olması halidir.<sup>355</sup>

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerin neler olabileceği İş Kanunu'nun gerekçesinde sayılmıştır. Buna göre; “*Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha*

<sup>352</sup> Y9HD, T. 23.12.2008, E. 2008/42706 K.2008/34976 ve İren 'in incelemesi, Sicil İHD, Mart 2009 s.126-133.

<sup>353</sup> KALKAN, s.299.

<sup>354</sup> SÜZEK, s.548-549; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.310.

<sup>355</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 311; DEMİR, s.325.

az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir.” Gerekçede gösterilen bu haller sınırlı sayıda olmayıp, örnek olarak gösterilmiştir. Gerekçeden anlaşıldığı üzere doktrinde de isabetli olarak işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler, fiziki yetersizlik ve mesleki yetersizlik şeklinde ikiye ayrılarak incelenmiştir.

Fiziki yetersizlik kapsamına işçinin hastalığı, kazaya uğraması yaşlılığı ve emekliliği girmektedir. Hastalık veya kaza nedeniyle uzun süre işe devamsızlık kuralı olarak geçerli fesih nedenidir. İş K.’nin 18. maddesinin 3.fıkrasının f bendine göre; “hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (1) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık, geçerli neden oluşturmayacaktır.” Bu durumda, anılan alt bende göre “işverence haklı sebeple derhal fesih nedeni olan işçinin kendi kastı, derli toplu olmayan yaşayışı veya içkiye düşkünlüğü dışında herhangi bir hastalığa yakalanması veya kaza geçirmesi durumunda, işyerine devamsızlığı İş K. m.17’de öngörülen bildirim sürelerini (2-8 hafta) altı hafta aşar ise işveren lehine geçerli nedenle fesih hakkı doğar.”<sup>356</sup>

İşçinin mesleki yetersizliğinin işe yapmış olduğu işte göstermiş olduğu performansı ile alakalı olduğu kabul edilir. “İşçinin kendisi ile aynı işi yapan diğer işçilere göre daha az verimli çalışması, işe yoğunlaşmaması, işe yatkın olmaması, öğrenme ve kendini geliştirmedeki yetersizliği gibi sebepler işçinin yetersizliği sebebi ile iş sözleşmesinin sona erdirilme sebeplerinden kabul edilmektedir.”<sup>357</sup>

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler ile iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilmesine, “işçinin işverene zarar vermesi veya zarar verme tedirginliği yaratması, işyerinde rahatsızlık yaratması, diğer işçileri işverene karşı kıskırtması, sık sık işe geç gelmesi gibi sebepler” örnek gösterilebilir. Belirtilmesi gerekir ki örneklendirilen işçinin bazı davranışları haklı sebeple feshe dahi yol açabilecektir. Bununla beraber işçi olumsuz davranışları haklı sebeple fesih nedeni olacak boyutlara ulaşmıyor veya bu davranışlarını sergilemiyor ancak bu konuda tedirginlik yaratıyor

<sup>356</sup> SÜZEK, s.589; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.311.

<sup>357</sup> ALPER/KILKIŞ, s.96.

olabilir. Bu durumda haklı sebeple fesih hakkı doğmayacak olup geçerli sebeple fesih nedeni ortaya çıkacaktır. Burada önemli olan işçi-işveren arasındaki olmazsa olmaz güven ilişkisinin sarsılmasıdır.<sup>358</sup>

İşçinin iş sözleşmesinin geçerli bir sebeple sona erdirildiğinin ispat yükü işverendedir.<sup>359</sup>

İnşaat sektöründe işçinin genel yeterliliği oldukça önem arz etmektedir. Gerek işçinin kendi sağlığı ve güvenliği gerekse işverenin maddi kayıp yaşamasının önlenmesi için işveren yaptığı işte düşük performansla gösteren, işe yatkın olmayan, öğrenme gücünü yitiren, yaptığı iş nedeni ile hem kendi hem de çevresinin iş güvenliğini tehlikeye atabilecek işçilerin, işveren tarafından geçerli sebeple iş sözleşmeleri feshedilebilecektir. Aksinin kabulü işçinin can güvenliğini de tehlikeye sokabilecektir.

## 2. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekerlerinden Kaynaklanan Nedenlerle Fesih

Belirsiz süreli iş sözleşmesi işçinin yetersizliği ve davranışlarından kaynaklanan sebeplere ek olarak İş K. m.18/1 'de düzenlenen hükme göre işçinin belirsiz süreli iş

---

<sup>358</sup> SÜZEK, s.588.

<sup>359</sup> "İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir sebebe dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir sebebin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Şartlara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli sebep için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşamaması tek başına geçerli sebep olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli sebep söz konusu olabilir. Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli sebebi kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, Performans Değerlendirme Sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. İşçinin çalışma standartları ve mesleki özellikleri daha sonraki performans ve verimlilik ölçümü bakımından işverenin kabul ettiği sınırlar olarak dikkate alınır. Ancak bu sınırların altına düşülmesi ve bunun süreklilik göstermesi halinde geçerli sebep doğabilir. İşveren, bu sınırların üstünde bir performans ve verimlilik beklentisinde haklı olduğunu ileri sürüyorsa, bu beklentiye doğrulayacak eğitim ve iş şartlarının iyileştirilmesi gibi performans artırıcı olanakları sağladığını da ispatlamalıdır." Y22HD, E., 15935 K., 04.05.2015 T. (Kazancı Erişim Tarihi: 29.06.2022) EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.210.



sözleşmesi işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin varlığı halinde de feshedilebilir.<sup>360</sup>

Hükümde örneklendirilmemiş işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebepler, doktrinde, işyerinin içinden kaynaklanan sebepler ve işyerinin dışından kaynaklanan sebepler olarak ikili ayırım gözetilerek ele alınmıştır.<sup>361</sup> İşyerinin dışından kaynaklanan sebeplere talep azlığı, satış olanaklarının azalması, enerji kaynaklı problemler, piyasadaki durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı örnek gösterilebilir. İşyerinin içinden kaynaklanan sebepler ise işyerinin bazı faaliyet alanlarından çekilmesi yeni çalışma yöntemlerinin uygulamaya geçirilmesi vb. sebepler örnek gösterilebilir.

İnşaat sektöründe genellikle belirli süreli iş sözleşmeleri akdedildiğinden bahsetmiş idik. Bununla beraber belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile işçi çalıştıran firmaların sayısı da azımsanmayacak çokluktur. Genellikle bir inşaat firmasında 30 kişiden fazla çalışan bulunmakta dolayısıyla işverenlerin fesihleri geçerli sebeplere dayandırması gerekmektedir. Nitekim İş K. m.18 uyarınca aranan geçerli fesih nedenlerine sektörde sıklıkla rastlanılmaktadır. İnşaatta yapılacak kaba işi kalmadığında kaba işçilerinin iş sözleşmelerinin feshedilmesi, üstlenilen projede birden fazla inşaat işverenin çalıştığı durumlarda yüklenicilerin uhdesinde bulunan işlerin yapılan ek sözleşmeler ile değiştirilmesi, piyasalardaki aşırı durgunluk, ham madde sıkıntısı nedeni ile malzeme değişikliğine gidilmesi ve yeni malzemelerden anlayan işçi istihdam etme ihtiyacı gibi sebepler gösterilebilir.

## **E. Genel Hatlarıyla İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshi**

### **1. Haklı Nedenle Fesih Hakkı ve Hukuki Dayanağı**

Diğer sözleşmelerden farklı olarak, iş sözleşmesi, kişisel ve sürekli ilişki kuran niteliğe sahip bir sözleşmedir. Dolayısıyla işçi ve işveren arasında bozulmaması gereken bir güven ilişkisi olmalıdır. İşveren en basit tabirle yapılacak işin düzgün yapılacağına ve işçisine güvenebileceğine inanarak bir ücret ödeme yükümlülüğü altına girecek, işçi hayatını idame etmesini sağlayacak ücret karşılığında işverenin ondan beklediği işi beklenen şekilde yerine getirecek ve işverenine karşı olan sadakat

<sup>360</sup> Detaylı bilgi için bkz. ENGİN, “İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi”, Beta Yayıncılık, İstanbul 2003, s.502 vd.

<sup>361</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.213.

yükümlülüğüne uyacaktır. Mamafih gerek iş sözleşmesinin taraflarından gerek çevresel koşullardan kaynaklanan bazı durumların ortaya çıkması halinde işçi ve işveren arasındaki güven çökebilir veya iş sözleşmesinin devam etmesinin mümkün olmayacağı durumlar ortaya çıkabilir. Sürekli borç ilişkisi yaratan iş sözleşmesinin, devamını zora sokan önemli bazı nedenlerin ortaya çıkması durumunda, iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafların, iş sözleşmesini haklı sebeple bildirim sürelerine uymaksızın derhal feshetme hakkı bulunmaktadır.

Haklı sebeple fesih, olağanüstü fesih, bildirimsiz fesih, süresiz fesih, önelsiz fesih, derhal fesih, muhik sebeple fesih gibi terimlerle de ifade edilmektedir. Kanunla tanınan bir hak olan “haklı nedenle fesih hakkı, bozucu yenilik doğuran bir haktır.”<sup>362</sup>Sürekli borç ilişkisi kuran iş sözleşmesinin sonradan ortaya çıkan ve taraflar için sözleşmenin devamını çekilmez kılacak nedenin tespitinin temelinde objektif iyiniyet yani dürüstlük kuralları yatmaktadır. Bir başka deyişle akdi ilişkiye devamın çekilmez hale gelip gelmediğinin ölçütünü objektif iyiniyet yani dürüstlük kuralları oluşturmaktadır.<sup>363</sup>

Haklı sebeple fesih İş K. m.24-25, TBK m.435, BİK m.11-12, DİK m.14 ‘te düzenlenmiştir. <sup>364</sup>TBK genel haklı fesih nedenini temel alırken, İş K. haklı fesih nedenlerini saymış, hakkın temeline değinmemiştir.<sup>365</sup> Ancak benzerlerinin de uygulanabileceğini belirtip çerçeveyi genişletmiştir.<sup>366</sup>4857 sayılı İş Kanunu feshe dayanak olabilecek haklı sebepleri “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”, “zorlayıcı sebepler” olarak 3 grupta toplamış, 24. maddede bunları işçi bakımından 25.madde de ise işveren bakımından ayrı ayrı ele almıştır.<sup>367</sup>1475 sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak, 4857 sayılı kanunda işverenin haklı sebeple fesih haklarını düzenleyen 25. maddeye 4. başlık olarak “işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17.maddedeki bildirim süresini aşması” eklenmiştir.

<sup>362</sup> SÜZEK, s.691, TAŞKENT/EYRENCİ/ULUCAN, s.240 vd.

<sup>363</sup> SÜZEK, s.691; GÜVEN/AYDIN, s.335 vd.

<sup>364</sup> Biz çalışmamızın sınırlarını göz önünde tutarak iş kanununu esas alıp detaylandırmayı uygun gördük.

<sup>365</sup> SÜZEK, s.679.

<sup>366</sup> ZEYTİNOĞLU, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:16 Güz sayı:32,“İş Sözleşmesinin İşveren tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi” s.109.

<sup>367</sup> NARMANLIOĞLU, s. 419.

## 2. Haklı Neden Kavramı

İş sözleşmesinin taraflarından birinin haklı sebeple fesih hakkının doğduğunun söylenebilmesi için “haklı neden” kavramının ne olduğu ve somut olayda ortaya çıkıp çıkmadığının tespiti gerekmektedir. İş Hukukunda, iş hayatının değişken dinamikleri ve insan ilişkilerinin ön planda olması nedeniyle bazı kavramlar bütün hatlarıyla belirlenememektedir. Benzer sebeplerle hangi durumların veya olayların haklı sebep sayılabileceğinin önceden tam ve kesin olarak saptanması olanak dahilinde değildir. Ancak genel olarak haklı sebebi dürüstlük kuralları gereğince sözleşmenin taraflarından birine iş ilişkisine devam etmeme hakkı veren bir durum olarak çerçevelemek mümkündür.<sup>368</sup> Nitekim TBK m.435’e göre; “Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”

Gerek doktrinde gerek uygulamada haklı sebeple fesih tanımlanırken taraflardan biri için iş sözleşmesine devamının çekilmez olmasından bahsedilmektedir. Bahsi geçen “çekilmezlik” kavramının haklı nedenin belirlenmesinde önemli olduğunu söylemek gerekmektedir. “Bir olayın veya durumun taraflardan birisi için sözleşmenin devamını çekilmez kılması, tarafların karşılıklı durumlarına, içinde yaşadıkları sosyal çevreye göre yorumlanmalıdır.”<sup>369</sup> Ancak buradaki çekilmezliğin ölçütünü dürüstlük kuralları oluşturacaktır. Çekilmezlik, işçi ve işveren arasındaki güven temelini çökmesinden meydana gelebileceği gibi aradaki güven ilişkisi sağlam olsa dahi meydana gelebilecektir.

Bahsedilmesi gereken bir diğer husus, her iş ilişkisinde farklı bir güven ilişkisinin mevcut olduğudur. Büyük işletmelerde çalışanlar ile küçük işletmeler de çalışanların işveren ile arasında kurdukları güven ilişkisinin seviyesinin aynı olması beklenemez. Büyük ölçekli işletmelerde kimi zaman çalışanlar işverenleriyle bizzat karşı karşıya dahi gelememektedir. Dolayısıyla bu işletmelerde, küçük ölçekli işletmeler kadar kişisel ilişkiler ön planda olmayacaktır. Aynı şekilde beyaz yakalı çalışanla mavi yakalı veya vasıfsız işçinin işvereni ile kurduğu güven seviyesinin aynı olması beklenemez. İşverenin beyaz yakalı çalışanına duyduğu güven daha fazla olmalıdır dolayısıyla bu güven ilişkisi diğer işçilerle olana nazaran daha kırılğan olacaktır.

<sup>368</sup> NARMANLIOĞLU, s.417; GÜVEN/AYDIN, s.336.

<sup>369</sup> NARMANLIOĞLU, s.417.

Dolayısıyla güven ilişkisinin çökmesi nedeniyle taraflardan biri için sözleşmenin devamının çekilmez olması, her somut olaya göre farklı değerlendirilebilir niteliktedir.

### 3. İşçi Tarafından Haklı Sebep ile Fesih

“Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir” (İş K. m.24/1).

#### a. Sağlık Sebepleri Nedeniyle Fesih

“İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçi iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilir.”(İş K. m.24/I a).<sup>370</sup> Bahsi geçen maddenin I. fıkrasının b bendinde ise, “işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa iş akdini bildirim sürelerine uymayan derhal feshedebileceği” düzenlenmiştir.

##### i. İşin Yapılmasının İşçinin Sağlığı veya Yaşayışı için Tehlike Oluşturması

“İşçinin işine devam etmesi onun sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturuyorsa işçiden işe devam etmesini beklemek mümkün değildir. Aksinin kabulü işçinin kişilik haklarını hiçe saymak olacaktır.”<sup>371</sup>

Maddede geçen “tehlike” kavramından ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Doktrinde tehlike kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. NARMANLIOĞLU, “tehlike kavramının, hayatın veya sağlığın ileride karşılaşılabilecek istenilmeyen kötü durumlar, telafisi mümkün olmayan zararların ortaya çıkacağı haller olarak anlaşılması gerektiğini” söylemektedir. İşçinin sakat kalması, bir hastalığı yakalanması veya ölmesine yol açacak tehlikeler buna örnek teşkil etmektedir.<sup>372</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, “tehlikenin mutlaka ölümcül olması gerekmediğini

---

<sup>370</sup> Mülga 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işçinin sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilmesi için iş sözleşmesinin kuruluşu esnasında hastalık ihtimalini bilmiyor olması şartı aranmaktaydı. 4857 sayılı kanun döneminde işçinin hastalanma tehlikesini önceden bilip bilmemesinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmesi için herhangi bir önemi kalmamıştır.

<sup>371</sup> NARMANLIOĞLU, s.420.

<sup>372</sup> NARMANLIOĞLU, s.420; GÜVEN/AYDIN, s.337 vd.

vurgulamaktadır.”<sup>373</sup> ERGİN ‘de bu görüşün haklılığını vurgulamıştır.<sup>374</sup> Nitekim kanımızca da tehlikenin mutlaka ölümcül olması gerekmez, işçinin ölüm tehlikesi olmasa dahi sağlığının bozuk olarak yaşamını sürdürmek zorunda kalması onun kişilik haklarının ihlali anlamına gelmektedir.

İşçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlike oluşturan durumları belirlerken “objektif unsurlara dikkat edildiği gibi sübjektif unsurlara da dikkat etmek gerekmektedir.”<sup>375</sup> Bir başka deyişle özel durumlarda işçinin kişisel özellikleri nedeniyle yaptığı iş onun için tehlike arz ediyor olabilmektedir. Örneklendirmek gerekirse; Vertigo hastalığı bulunan bir inşaat işçisinin yüksek katlarda çalışırken hastalığının tetiklenebileceği ve buna bağlı olarak yüksekte düşebileceği söylenebilir. O halde her ne kadar yüksekte çalışmak her işçi için tehlike arz ediyor olsa da bazı kronik hastalıkları bulunan işçiler için çok daha tehlikelidir.

Tehlikenin haklı neden oluşturması için geçici veya sürekli olması önem taşımamaktadır.<sup>376</sup> İş Kanunu bu konuda ayrı bir düzenleme yapmamıştır.

İşçinin sağlık veya yaşayışı bakımından işinin tehlike oluşturması, yapılan işin niteliğinden kaynaklanmalıdır. İşin niteliğinden işçinin ifa etmekte olduğu görevle ilgili olması anlaşılmalıdır.<sup>377</sup> Örneğin plastik imalatı, boya imalatı, mobilya imalatı yapan tesislerde kullanılan kimyasalların lösemi, malign, lenfoma ve çoklu miyeloma adı verilen kan hastalıklarına yol açtığı bilinmektedir.<sup>378</sup>

İnşaat sektöründe ise yüksekte çalışma, tozlu ortamda çalışma, gürültü, biyolojik riskler, ergonomik riskler gibi inşaat yapım aşamaları ile ilişkili pek çok riskle karşı karşıya kalmaktadırlar. Buna bağlı olarak inşaat işçilerinde kas-iskelet sistemi hastalıkları, silikozis, asbestozis, bronşit, alerjik deri reaksiyonları, folikülit ve deri kanseri vb. sıcak ve soğukla, kullanılan kimyasallarla ilişkili hastalıklar görülmektedir.

<sup>379</sup>Aynı şekilde sürekli gürültülü iş makinaları ile çalışan işçi de zaman içerisinde

<sup>373</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/BAYSAL, s.250.

<sup>374</sup> ERGİN, “*Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi*”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, s.180.

<sup>375</sup> NARMANLIOĞLU, a.g.e, s.420, ERGIN, s.181,

<sup>376</sup> ERGIN, s.181.

<sup>377</sup> SÖZER, “*Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*”, İstanbul 2013, s.314.

<sup>378</sup> <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1340/meslekhastaliklari.pdf>, (Erişim Tarihi:02.08.2022)

<sup>379</sup> DUMAN/ETİLER, “*İnşaat Sektörü ve İşçi Sağlığı*” Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, <https://dergipark.org.tr/en/pub/msg/issue/49203/628127>, s.34-36.

duyma kaybının gelişebilmesi mümkündür.<sup>380</sup> İşin niteliği haricinde çalışma koşullarının da işçi için tehlike arz edebileceği söylenebilir. İklimlendirme sistemi yeterli olmayan, aşırı soğuk, aşırı sıcak, yetersiz aydınlatmalı, kirli havaya sahip ortamlarda çalışmak da işçi için işin niteliği kadar sağlığının veya yaşayışının bozulmasına neden olabilecektir.<sup>381</sup>

İş K. m.24/I a uyarınca; “işçinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilmesi için bir hastalığa yakalanmasını şart koşturmamaktadır. Ancak şüphesiz tehlike işçi açısından gerçekleşmiş veya işçi meslek hastalığına tutulmuşsa bu hükümden yararlanabilir.”<sup>382</sup>

İşin niteliğinden veya işyeri koşullarından kaynaklanan ve işçinin sağlığı veya yaşayışını bozabilecek gerçekleşmiş veya gerçekleşebilecek tehlikenin, sağlık üzerindeki etkisini kendi alanında uzman hekimler belirlemelidir. Nitekim Yargıtay alanında uzman hekimlerce verilmiş bir rapor olmadığından bahisle pek çok yerel mahkeme kararını bozmuştur.<sup>383</sup>

Son olarak korona virüsüne yakalanan bir işçinin bahsi geçen hükme dayanarak iş sözleşmesini haklı sebeple feshedilip feshedilemeyeceği konusunun üzerinde durulması gerekmektedir. SARS-CoV-2 virüsünün küresel boyutlarda yaratmış

---

<sup>380</sup> ERGIN, s. 178.

<sup>381</sup> SÖZER, s.314.

<sup>382</sup> NARMANLIOĞLU, s.420; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/BAYSAL, s.253-254.

<sup>383</sup> Yargıtay, kullandığı temizlik malzemelerinin kalitesizliği ve yoğun kimyasal madde içermesi nedeniyle akciğerlerinin rahatsızlandığını ileri süren işçinin kıdem tazminatı isteğine ; “.. Yapılacak iş, davacı işçinin iddia ettiği rahatsızlığının işin niteliğinden kaynaklanıp, kaynaklanmadığı, işin yapılmasından, niteliğinden kaynaklanıyor ise sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup, olmadığını, gerekirse işyerinde, iddia edilen rahatsızlıktan anlar uzman hekim ve iş güvenliği uzmanı bilirkişiler refakate alınarak keşif yapılarak tespit etmektir. Mahkemece gerekli araştırma yapılmadan karar verilmesi hatalıdır.” Şeklinde karar vermiştir. Y9HD, T.14.3.2019, 2016/970 E., 2019/5800 K. (Kazancı Erişim Tarihi 29.05.2022) Hukuk Genel Kurulu’da Aynı yönde verdiği kararında ; kaynak işi yapanlarda görülen ve ciğerde toz zerreciklerinin toplanması sonucu oluşan meslek hastalığı siderozis’e yakalanan işçinin mutfak bölümüne alınması üzerine iş sözleşmesini mutfakta çalışmanın sağlığını bozduğunu ileri sürerek fesheden işçinin davasında, “ Hâl böyle olunca, refakate alınacak alanında uzman hekimin de bulunduğu heyet ile iş yerinde keşif yapılması kararı verilerek, davacının mutfak bölümünde çalışmasının sağlığına olumsuz bir etki doğurup doğurmayacağına bilirkişi heyeti raporu ile belirlenerek, rapor sonucuna göre kıdem tazminatına hükmedilip edilmeyeceğinin değerlendirilmesi gerektiğine yönelik Özel Daire bozma kararında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.” Hükümünü vermiştir. YHGK, T.22.11.2017, E. 2015/9-3558 , K.2017/1437(Kazancı Erişim Tarihi 29.05.2022), Aynı yönde; çağrı merkezinde çalışmasının işitme kaybına yol açtığını ileri süren işçinin davasında “ davacının ... Kurumu’na sevkini sağlanarak davacıda oluşan işitme kaybının çalışma şartlarından kaynaklanıp kaynaklanmadığını, davacının çağrı merkezinde çalışmasının işitme kaybı rahatsızlığını artırıp artırmayacağı ve rahatsızlığının çağrı merkezinde çalışmasına engel olacak nitelik taşıyıp taşımadığı ve iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup olmadığı ... Kurumundan alınacak raporla belirlenmeli bu sorulara olumlu yanıt alınrsa davacı feshi haklı bulunup, kıdem tazminatı kabul edilmeli; olumsuz yanıt alınrsa kıdem tazminatı isteğinin şimdiki gibi reddine karar verilmelidir.” Hükümü verilmiştir. Y7HD, T.23.2.2016, E.2015/5651, K.2016/4103, (Kazancı Erişim Tarihi 29.05.2022)

olduğu pandemide tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de karantina uygulamaları yapılmıştır. İnşaat sektörü bu karantina uygulamalarından muaf tutulmuş ve sektörde çalışmalar devam etmiştir. Bu durum inşaat işçileri arasında vakaların artmasına neden olmuştur. Henüz konu hakkında yapılan bilimsel araştırmalar tamamlanmamış olsa da Covid-19 kaynaklı hastalıkların seyri her insanda farklı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla özellikle kronik rahatsızlığı olan hastaların risk altında olduklarını söylemek mümkündür. ERGİN, “işverenin, işyerinde salgına karşı her türlü önlemi almış olması halinde ve işçinin sürekli olarak görüştüğü işveren ya da işçinin covid-19’ a yakalanması halinde derhal karantinaya alınıp tedaviye başlandı ise işçinin haklı nedenle fesih hakkından bahsedilemeyeceğini” belirtmiştir.<sup>384</sup> Biz de bu görüşe katılmaktayız.

ii. İşverenin veya Başka Bir İşçinin Bulaşıcı Bir Hastalığa Tutulması veya İşçinin İşiyile Bağdaşmayan Bir Hastalığa Tutulması

İş K. m.24/I b uyarınca, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir.

İşçinin bahsi geçen hükme dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesine sebebiyet veren iki farklı durum vardır. Bunlardan ilki işverenin veya başka bir işçinin bulaşıcı bir hastalığa tutulmasıdır. Buradaki “bulaşıcı” kavramı önemlidir. 24. maddesinde bulaşıcı hastalıktan fesih sebebi olarak bahsedilmesine rağmen hem bu Kanunda hem de diğer İş Kanunlarında bulaşıcı hastalığın tanımı yapılmamıştır. Aynı şekilde, Türk Sağlık Mevzuatında da bulaşıcı hastalığın ne olduğuna ilişkin bir tanıma yer verilmemiştir. “Yalnızca 24.4.1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda yine tanım verilmeksizin, bulaşıcı hastalıklarla ilgili hukuki düzenlemeler bulunmaktadır.”<sup>385</sup>Bahsi geçen kanunun 57.maddesinde bildirim zorunlu salgın hastalıklar listelenmiştir. Ancak bu hastalıkların haricinde yeni bir hastalığın salgın halini alması halinde Sağlık Bakanlığı bu hastalığın da bildirimini zorunlu hale getirebilecektir. Her bulaşıcı hastalık haklı sebeple iş

<sup>384</sup> ERGİN, “İşverenin veya Çalışma Arkadaşının Bulaşıcı Hastalığa Yakalanması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Feshi”, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, Haziran 2020, Sayı: 126,<https://toprakisveren.org.tr/index.php/yayinlar/isverenin-veya-calisma-arkadasinin-bulasici-hastaliga-yakalanmasi-nedeniyle-is-sozlesmesinin-isci-tarafindan-hakli-feshi/>,s.3 (Erişim Tarihi: 02.08.2022)

<sup>385</sup> ERGİN, s.187.

sözleşmesinin feshine sebebiyet vermez. Oldukça sık karşılaşılan ve nitekim hafif geçirilen grip, nezle gibi hastalıklar haklı sebep teşkil etmez.<sup>386</sup>Bulaşan hastalığın işçi için ciddi bir tehlike oluşturması gerekmektedir.<sup>387</sup> Verem, zührevi hastalıklar, deri hastalıkları, cüzzam vb. hastalıklar örnek gösterilebilir. Burada işçinin kendisinin hastalığa tutulması söz konusu değildir, beraber çalıştığı iş arkadaşının veya işverenin hastalığa tutulmuş olması gerekir.

İşçinin bahsi geçen maddeye dayanarak haklı sebeple fesih hakkı elde edebilmesinin ikinci yolu işçinin çalışma arkadaşının veya işverenin bulaşıcı olmamakla beraber yapılan iş ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulmasıdır. Örneğin lokantada veya gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işte çalışan işçinin tüberküloz olması halinde diğer işçilerin bildirimsiz fesih hakkı doğmaktadır.<sup>388</sup>

SARS-CoV-2 virüsünün bulaşıcı olduğu Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Sağlık Bakanlığı tarafından kabul edilmiştir. Dolayısıyla hastalığın bulaşıcı olduğunun kabulü gerekmektedir. Covid-19 kaynaklı hastalıkların seyrinin her insanda farklı olduğu gözlemlenmiş olsa da çok fazla can kaybına neden olduğu bilinmektedir.

### **b. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri Nedeniyle Fesih**

İş Kanunu'nun 24. maddesinin II numaralı bendinde, işçinin haklı sebeple ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeniyle iş sözleşmesini feshedebileceği durumlar sayılmıştır. Bahsi geçen kanun hükmünde sayılan durumlar sınırlı sayım (numerus clausus) değildir. Madde hükmüne eklenen “*ve benzerleri*” ifadesi ile doktrindeki ağırlıklı görüşe göre örnekseyici sayım usulü tercih edilmiştir.<sup>389</sup> Diğer bir deyişle kanun koyucu en sık karşılaşılan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı halleri saymış ancak bunları sınırlamamıştır. Uygulamada bu bende dahil edilebilecek birçok farklı olayla karşılaşılabilmektedir. Karşılaşılabilecek bütün olayların önceden tespitinin ve bilinmesinin güçlüğü nedeniyle ilgili maddeyi sınırlı sayım olacak şekilde düzenlemek mümkün değildir.<sup>390</sup> eşitli Yargıtay kararları uyarınca da yeni durumlar

<sup>386</sup>NARMANLIOĞLU, s.422-423, SÜZEK, s.708, ERGİN, s.187-188.

<sup>387</sup> SÜZEK, s.708.

<sup>388</sup> NARMANLIOĞLU, s.422-423.

<sup>389</sup> “...yazar İş Kanunu'nda sayılan hallerin sınırlı sayıda olduğunu ancak bu sınırlı oluşun üç bent yönünden geçerli olduğunu belirtmektedir: “İşaret edelim ki sayılı ve sınırlı oluş, anılan üç bölük yönündendir; yoksa her bölükte düzenlenen ve nitelikleri kaba çizgilerle belirtilen durumlar yönünden kesin bir sınırlama söz konusu değildir.”; TAŞKENT/EYRENCİ/ULUCAN, s.241

<sup>390</sup> NARMANLIOĞLU, s.424.



bu bent kapsamına dâhil edilmekte olup, bu sebeple bu bent kapsamında yer almayan bir olayla karşılaşıldığında kapsamda olup olmadığının tespiti gerekecektir. Örneğin; 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesi hükmü<sup>391</sup> ile mevzuatımıza giren psikolojik tacizin (mobbing) İş K. m.24/II 'deki "ve benzerleri" ifadesine dayandırılabilmesi mümkündür.<sup>392</sup>

i. İşverenin İşçiyi Yanıltması

İş K. m.24/II a uyarınca; "işveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa işçinin haklı sebeple fesih hakkı doğmaktadır." Bu madde uyarınca; "haklı sebeple fesih hakkı elde edebilmek için "yanıltma" olgusunun sözleşmenin esaslı unsurlarından biri ile ilgili olması gerekmektedir."<sup>393</sup>Esaslı unsurlar, "sözleşmenin niteliğine, genel iş anlayışına ve koşullarına göre tarafların mutlaka üzerinde durması gereken konulardır."<sup>394</sup>

İnşaat sektöründe işverenler, kimi zaman daha kalifiye olan, mesleki yeterlilik belgesi aranan işler için istihdam ettiği işçileri düz işçilerin yapacağı harç karmak, tuğla taşımak gibi işlerin yapılmasında da kullanmaktadır. Bu durumda işveren tarafından işin esaslı unsurları hakkında işçinin yanıltıldığından bahsetmek mümkündür.

ii. İşverenin, İşçinin veya Ailesine Mensup Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışlarda Bulunması

İş K. m.24/II b <sup>395</sup> uyarınca; "işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa işçinin haklı sebeple fesih hakkının doğumu söz konusu olmaktadır."

<sup>391</sup> "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."

<sup>392</sup> SÜZEK, s.710.

<sup>393</sup> NARMANLIOĞLU, s.424-425.

<sup>394</sup> ODAMAN, "İşçinin Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları" <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/iscininisvereniyaniltmasi.doc>, s.2 (Erişim Tarihi 02.08.2022)

<sup>395</sup> Bahsi geçen hüküm "...İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa" şeklindedir. Biz maddeyi şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlarda bulunmak ve cinsel taciz olmak üzere iki farklı başlık altında incelemeyi uygun gördük.

Belirtilmesi gerekir ki ilgili madde hükmü sadece işvereni değil işveren vekilini de kapsamaktadır.<sup>396</sup> İş K. m.2/5 uyarınca “*Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.*”<sup>397</sup>

Hükmün lafzında geçen şeref ve namus kavramlarının üzerinde durulması gerekmektedir. Şeref, başkasının, birine gösterdiği saygının dayandığı kişisel değer, onur ve toplumca benimsenmiş iyi şöhret anlamına gelmektedir.<sup>398</sup> Namus ise, bir toplum içinde ahlak kurallarına ve toplumsal değerlere bağlılık, iffet anlamına gelmektedir. Hiç şüphesiz işverenin işçiye veya aile üyelerinden birine küfretmesi, sövmesi, ağır hakaretlerde bulunması şeref ve namusa dokunacak davranışlardır.<sup>399</sup>“Ancak kelimelerin anlamlarından da anlaşılacağı üzere bu kavramlara genel bir ölçü koymak zordur.”<sup>400</sup> Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışların her çevreye göre değişiklik gösterebileceği veya zaman içerisinde değişebileceğini kabul etmek gerekmektedir.<sup>401</sup> Dolayısıyla işçinin sarf ettiği söz ve davranışların, madde hükmü gereği işveren ya da işverenin ailesinin şeref ve namusuna dokunur nitelikte olup olmadığının tespitinde, hâkim tarafların karşılıklı durumlarını ve içindeki yaşadıkları çevreye göre ayrı değerlendirilmesi gerekir.

Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlarda bulunmak TCK kapsamında bir suç teşkil edebilir. Nitekim ceza hukuku doktrininde “hakaret” suçunun “şeref” i koruyan suçlardan olduğu vurgulanmaktadır.<sup>402</sup>“Ancak işçinin haklı sebeple fesih hakkını elde edebilmesi için bahsi geçen bu davranışların TCK kapsamında suç oluşturması zorunlu değildir.”<sup>403</sup>

---

<sup>396</sup> SÜZEK, s.710, Y9HD, T. 14.2.1994, E. 1993/14090, K. 1994/2244 (Kazancı Erişim Tarihi:22.06.2022)

<sup>397</sup> Aynı yönde; Y9HD, T. 14.2.1994, E. 1993/14090 K. 1994/2244 , (Kazancı Erişim Tarihi:22.06.2022), “*Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlar fiilinin işveren veya işveren vekili tarafından gerçekleştirilmiş olması fark doğurmaz.*” Y9HD, T. 16.12.2008, E.2007/26159 K. 2008/33763, (Kazancı Erişim Tarihi:22.06.2022), Y9HD, T. 14.2.1994, E. 1993/14090 K. 1994/2244, (Kazancı Erişim Tarihi:22.06.2022)

<sup>398</sup> TDK Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=seref> (Erişim Tarihi:02.08.2022)

<sup>400</sup> NARMANLIOĞLU, s.425.

<sup>401</sup> NARMANLIOĞLU, s.425.

<sup>402</sup> TEZCAN/ERDEM/ÖNOK, “*Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*”, 12.Bası , İstanbul-İzmir 2015, s.531-532.

<sup>403</sup> SÜZEK, s.710.

### iii. İşverenin İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması

İşçinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshetme hakkının doğması için bir başka sebep işverenin işçiye cinsel tacizde bulunmasıdır. Cinsel taciz, “cinsel davranışlarla kişinin vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesi olarak” TCK m.102/1 ‘de tanımlanmaktadır. Cinsel taciz ceza hukuku doktrininde “Cinsel Dokunulmazlığa Karşı İşlenen Suçlar” (TCK m.102-105) başlığı altında ele alınmaktadır. Belirtmek gerekir ki, işverenin işçisinin cinsel dokunulmazlığını zedeleyecek eylem, TCK kapsamında suç oluşturacak bir eylem olması veya suç oluştursa bile mahkeme kararıyla kesinleşmesi gerekmeden işçinin haklı sebeple fesih hakkını doğurabilecektir.<sup>404</sup>

Her ne kadar madde hükmünde işverenin tacizinden bahsedilse de İş K. m.2/5 uyarınca işveren vekilinin de cinsel taciz uygulaması işçiye haklı sebeple fesih hakkı tanıyacaktır.

İş Kanunu, işverenin işçiye veya işçinin aile üyelerinden birine karşı cinsel tacizden söz ettiğinden bahisle işverenin bir başka işçiye veya kimseye cinsel tacizde bulunması o işçi açısından haklı sebeple fesih hakkı doğurmayacaktır.<sup>405</sup>

### iv. İşverenin İşçiye veya Aile Üyelerinden Birine Karşı Sataşması, Gözdağı Vermesi, Kanuna Karşı Davranışa Özendirme, Kışkırtması, İşçiye ve Aile Üyelerinden Birine Karşı Hapsi Gerektiren Bir Suç İşlemesi, Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız Ağır İsnad veya İthamlarda Bulunması

İş Kanununun 24. maddesinin I. fıkrasının c bendine göre, işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine sataşmada bulunur veya gözdağı verir ise yahut işveren işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürüklerse yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız isnad veya ağır ithamlarda bulunursa, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Görüldüğü üzere İş K. m.24/I-c hükmünde birden fazla farklı haklı sebeple fesih nedeni oluşturabilecek durumlar sıralanmıştır. Bunlardan ilki işverenin işçiye “sataşması”dır.

<sup>404</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.280.

<sup>405</sup> NARMANLIOĞLU, s. 426, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.280-281.

Sataşmak, bir kimseyi rahatsız edici davranışta bulunmayı, musallat olmayı ifade etmektedir.<sup>406</sup> O halde işverenin işçiye veya aile üyelerinden birine karşı rahatsız edici davranışta bulunması işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturacaktır. Sataşma doktrinde belirtildiği üzere sözleşme veya maddi bir fiile gerçekleşebilir.<sup>407</sup> Yargıtay’a göre; “*Sataşma niteliğindeki davranışlar tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme, etkili eylem (darp)de bulunma gibi davranışlar olarak ortaya çıkar.*”<sup>408</sup>

Madde hükmünde geçen bir diğer kavram “gözdağı vermek” tir. Buradan bahisle işverenin işçiye veya aile üyelerinden birine gözdağı vermesi işçinin haklı sebeple fesih hakkını doğurur. Gözdağı vermek sonradan verilecek bir ceza ile korkutmak, yıldırım, tehdit etmek, caydırmaya çalışmak anlamına gelmektedir.<sup>409</sup> Gözdağı vermenin bu madde kapsamında işçiye haklı sebeple fesih hakkı vermesi için duruma veya yerine göre işçinin veya aile üyelerinden birinin canının, kişiliğinin, namusunun ya da mallarının ağır ve derhal gerçekleşebilecek bir tehlikeyle karşı karşıya bulunduğu kanaatini uyandıracak mahiyette olması gerekmektedir.<sup>410</sup> NARMANLIOĞLU’na göre; “buradaki önemli husus, işçinin gerçekten bir zarara uğrayacağı konusunda duyduğu ciddi endişedir.”<sup>411</sup>

İşverenin işçiyi kanuna karşı davranışa özendirme, kışkırtması gibi davranışların mutlaka Ceza Kanunu bağlamında bir suç teşkil etmesi gerekmemektedir. Bunun yanında, çoğunlukla işverenin kanuna karşı özendirme, kışkırtma sürüklenme fiilleri Ceza Kanunu açısından suça azmettirme fiili olarak ortaya çıkacaktır. İşverenin bu tür davranışlarına örnek olarak “işçi veya ailesi üyelerinden birinin yalancı tanıklık yapmaya”, “sahte defter tutmaya”, “vergi kaçırmaya”, “ fuhuş yapmaya zorlanması” vb.verilebilir.<sup>412</sup>

İşverenin, işçi veya ailesine karşı hapisle cezalandırılan bir suç işlemesi de işçiye haklı nedenle fesih hakkı veren nedenlerdendir. Burada fesih hakkının doğabilmesi için fiilin varlığı ve hapsi gerektirir bir suç olması yeterlidir. İşlenen suçun türü önemli olmadığı gibi, suçun İş Kanunu’nda veya başka bir kanunda düzenlenmiş olması da

<sup>406</sup>TDK sözlük, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=sataşmak> (Erişim Tarihi:02.08.2022)

<sup>407</sup> NARMANLIOĞLU, s. 428, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.281

<sup>408</sup> Y9HD, T. 7.4.2016 E. 2014/36381 K. 2016/8731 , (Kazancı Erişim Tarihi 22.06.2022)

<sup>409</sup> TDK sözlük, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=gözdağıvermek>

<sup>410</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.281.

<sup>411</sup> NARMANLIOĞLU, s.428.

<sup>412</sup> NARMANLIOĞLU, s.429, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.282; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.443-444.

önemli değildir. Burada önemli olan suçu oluşturan fiilin hapisle cezalandırılması gereken bir fiil olmasıdır. Belirmek gerekir ki işçinin sözleşmeyi feshedebilmesi için işverenin hapsi gerektiren bir suç işlemesi yeterlidir, mahkûmiyet koşulu bulunmamaktadır<sup>413</sup> Dolayısıyla para cezası olan suçlar bu hüküm kapsamında değerlendirilmeyecektir.

Maddede bahsi geçen bir diğer haklı sebeple fesih nedeni ise, işverenin işçiye şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız isnat ve ithamlarda bulunmasıdır. İş sözleşmesinin derhal feshedilebilmesi için isnat ve ithamların şeref ve haysiyet kırıcı nitelikte olması gerekmektedir. Bununla birlikte bu isnat ve ithamların asılsız olması ve aynı zamanda ağır olması da gerekmektedir. Şeref ve haysiyet kırıcı davranışları önceden tek tek belirlemek mümkün değildir.<sup>414</sup>Bu husus, tarafların durumu, buldukları çevrenin şeref ve haysiyet konusundaki duygu ve telakkileri dikkate alınarak değerlendirilmelidir.<sup>415</sup>İşçinin bu hüküm kapsamında haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilmesi için yapılan isnat ve ithamların ağır ve asılsız olması gerekmektedir.<sup>416</sup>

İş K. m.2/5 uyarınca; “fiillerin işveren değil de işveren vekili tarafından gerçekleştirilmesi halinde de işçinin fesih hakkının doğacağını belirtmek gerekmektedir.”<sup>417</sup>

v. İşçinin Diğer Bir İşçi veya Üçüncü Kişiler Tarafından İşyerinde Cinsel Tacize Uğramasına Rağmen Gerekli Önlemlerin Alınmaması

İş K. m. 24/2 d bendine göre; “işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumun işverene bildirilmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilir.” İşverenin işçiye cinsel tacizde bulunması halinde işçinin iş akdini fesih hakkı yukarıda incelediğimiz üzere 2. fıkranın b bendinde düzenlenmiştir. Burada bahsi geçen hüküm taciz eyleminin bir diğer işçi veya üçüncü bir kişi tarafından gerçekleştirilmesi halini

<sup>413</sup> SÜZEK, s.715.

<sup>414</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.282.

<sup>415</sup> NARMANLIOĞLU, s.429.

<sup>416</sup> Y9HD, T. 16.11.1982, E. 1982/8128 K. 1982/8925 (Sinerji Erişim Tarihi 03.07.2022)

<sup>417</sup> “İşyerinin periyodik mali denetiminin yapıldığı sırada işyerinin elemanı dahi olmayan mali müşavirin sözlü şekilde sataşması sonucu davalı işçinin bu sataşmadan üzülerak işyerini terk ettiği ve bir daha işbaşı yapmadığı dosya içeriğinden anlaşılakta olup bu konuda taraflar arasında bir uyumsuzluk mevcut değildir. Mali Müşavir, mali konularda yapılan bir anlaşma üzerine denetim yapmak için işyerinde bulunduğu ve işveren vekili sıfatını taşımadığı işçiye hakaret etmesi davalı işveren için sorumluluğu gerektirmez.” Y9HD, T. 8.11.1999, E. 1999/13898, K. 1999/16874 (Kazancı Erişim Tarihi 04.06.2022).

düzenlemektedir. İşverenin cinsel tacizini incelerken bahsedildiği üzere bu hüküm kapsamında da taciz eyleminin, TCK kapsamında suç oluşturacak bir eylem olması veya suç oluştursa bile mahkeme kararıyla kesinleşmesi gerekmeden işçinin haklı sebeple fesih hakkını doğurabilecektir.<sup>418</sup>

Bu alt bende göre cinsel taciz eyleminin gerçekleştirilmesi tek başına haklı sebeple fesih hakkı doğurmamaktadır. Fesih hakkının doğumu için cinsel tacizin işyerinde meydana gelmesi ve durumun işverene bildirilmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmamış olması gerekmektedir.<sup>419</sup>

Maddede geçen “gerekli önlemler” tabiri ile kastedilen maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere; işverenin, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, sözgelimi işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesidir.

Burada bahsedilen üçüncü kişi, işçiyle herhangi bir iş ilişkisi bulunsun veya bulunmasın işverenin işçisi olmayan; bu bakımdan işyerine yabancı bir kişidir. Tacizcinin üçüncü bir kişi olması halinde de işveren gereken önlemleri, doğal olarak üçüncü kişiye uygulayacak nitelikte olmak kaydıyla, almakla yükümlüdür.<sup>420</sup>

Belirtmek gerekir ki her ne kadar madde hükmünde işverenin gerekli önlemleri almamasını öngörmüş olsa da İş K. m.2/5 uyarınca; “işveren vekilinin de tacizi önlemek amacı ile gerekli tedbirleri almaması işçiye haklı sebeple fesih hakkı tanıyacaktır.”<sup>421</sup>

---

<sup>418</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL s.282-283; DEMİR, s.401.

<sup>419</sup> SÜZEK, s.711.

<sup>420</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.282-283.

“..Dosya içerisinde bulunan bilgi, belge, tanık beyanları ve ceza dosyası içeriğine göre davacı işçinin çalıştığı otel işyerinde yabancı uyruklu müşterinin cinsel tacizine uğradığı, bu sırada şefine seslenmesi üzerine şefin olay yerine geldiği ve şefin beyanına göre davacıya bundan sonraki çalışmasında kapıyı kilitli vaziyette çalışmaya devam etmesini belirttiği, davacı olayın geçtiği oda temizliğini yaptıktan sonra başka odaları temizlerken saldırganın gelerek ikinci defa cinsel saldırıda bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı işçi, ceza yargılamasındaki ifadesinde açık bir şekilde her iki cinsel saldırı olayından bahsetmiş, mahkemece dinlenen tanık şef...’de ceza mahkemesindeki tanık olarak dinlendiği beyanında ilk olay sonrasında davacının kapıyı kapatarak çalışmasını önerdiğini açıklamış olmakla, o an işveren adına hareket eden şef olan tanığın ilk taciz olayı ile ilgili durumun farkına vardığı anlaşılmakta olup bu yönde adı geçen şef ya da diğer yetkililerce etkili bir önlem alınmadığı ortaya çıkmıştır.” Y9HD, T. 27.11.2019 E. 2017/13804 K. 2019/21067 (Kazancı Erişim tarihi 04.07.2022).

<sup>421</sup> Y9HD, T. 27.11.2019 E. 2017/13804 K. 2019/21067 (Kazancı Erişim tarihi 04.07.2022).

#### vi. İşverenin İşçinin Ücretini Ödememesi

İş Kanununun 24. maddesinin II. bendini e fıkrasına göre; “işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.”

Maddeye göre, “haklı nedenin doğması için, işverenin keyfi bir şekilde ücret ödeme borcunu ifa etmemiş ya da gereğince ifa etmemiş veya geciktirmiş bulunması gerekmektedir.”<sup>422</sup> İşçi sadece temel ücretinin değil geniş anlamda ücretinin diğer bir deyişle her tür ücret eklerinin ödenmemesi nedeni ile bu hakkını kullanabilir.

#### vii. İşverenin İşçiye Eksik İş Vermesi, Çalışma Şartlarını Uygulamaması

Kanununun 24. maddesinin II. bendinin f fıkrasında akort ücretle ilgili olarak bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre, “Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa” işçi lehine haklı nedenle fesih hakkı doğar. Bu hükme göre; “işverenin, işçiye yapacağı sayıda parça veya tutarda iş vermemesi, şayet ücret kaybını zaman esasına göre karşılamadığı takdirde işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir.” Uygulamada inşaat sektöründe bu fesih türüne sık rastlanmamaktadır. İnşaat işverenlerinin genellikle daha az işçi istihdam edip daha uzun süreler çalışma yaptırma eğiliminde olduğu bilinmektedir.

### c. Zorlayıcı Sebepler

İş Kanununun 24. maddesinin III. bendine göre, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenler ortaya çıkarsa işçi iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir. Zorlayıcı neden, önceden görülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, dıştan gelen bir olaydır.<sup>423</sup> Zorlayıcı nedenlere, işyerinde yangın çıkması, işyerini su basması, işyerine çığ düşmesi, şiddetli kar, don, deprem tabii olaylardan veya kaza, arıza gibi teknik nedenlerden veya devletçe işyerine el konulması gibi durumlar örnek gösterilebilir. Buna karşın, makinelerin

<sup>422</sup>ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.284.

s.446-447;

<sup>423</sup>ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.449-450; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.247.

bakımı, onarımı, işverenin kendi kusurundan doğan zarar etme durumu, stok fazlalığı, mevsim gereği satışların durması gibi nedenler zorlayıcı neden niteliğinde değildir.<sup>424</sup>

#### 4. İşveren Tarafından Haklı Nedenle Fesih

İş Kanunu madde 25 uyarınca; Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

##### a. Sağlık Nedenleri

“İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi durumunda işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir.” (İş K. m.25/I-a)

Feshin haklı sebebe dayandığının söylenebilmesi için, işçi hastalık veya sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmiş olmalıdır. Bir başka deyişle işçinin hastalık veya sakatlığının kendi kastından, derbeder yaşantısından veya içkiye düşkünlüğünden doğmuş olması ve ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş günden fazla süre için işinde devamsızlığa yol açması halinde söz konusudur.<sup>425</sup>

“İşveren işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda da haklı sebeple fesih hakkını kullanabilir.” (İş K. m.25/1-b).

Bu hüküm uyarınca işverenin işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için gerçekleşmesi gereken üç koşul bulunmaktadır. Buna göre öncelikle işçinin tedavi edilemeyecek nitelikte bir hastalığa yakalanmış olması gerekmektedir. Tedavi edilemeyecek nitelikteki hastalık, tıp tarafından henüz çaresi bulunamamış hastalık anlamına gelmektedir. Bu hastalıklara en çok bilinen AIDS ve türlerine göre değişkenlik gösterse de kanser örnek olarak verilebilir.<sup>426</sup>

<sup>424</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.247.

<sup>425</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 286.

<sup>426</sup> DEMİR, s.400.



Son olarak işçinin bu alt bent kapsamında kalan bir hastalığa tutulduğunun Sağlık Kurulu tarafından saptanmış olması gerekmektedir.<sup>427</sup>

## **b. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri**

Yukarıda, işçinin haklı sebeple iş sözleşmesinin feshi başlığı altında incelenen, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığında yaptığımız açıklamaları, burada da geçerli olduğundan bahisle tekrara düşmemek adına yinelemeyeceğiz.

### **i. İşçinin İşvereni Yanılması**

İş sözleşmesi yapıldığı sırada, bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde, bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması, işverenin işçinin haklı sebeple iş sözleşmesini fesih hakkını doğurur.

Burada İş K. m.24/II-a alt bendine paralel bir hüküm söz konusudur. İşçi sözleşmenin esaslı unsurlarından biri hakkında işvereni yanıltırsa; yani, ona hile yaparsa, işveren sözleşmeyi haklı sebeple derhal feshedebilir.<sup>428</sup>

Yukarıda da bahsedildiği üzere sözleşmenin esaslı unsurları sözleşmenin niteliğine, genel iş anlayışına ve koşullara göre, tarafların mutlaka üzerinde uyuşması gereken konulardır.<sup>429</sup> Esaslı unsurlar münferit her iş sözleşmesine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Örneğin yurtdışında istihdam edilmek üzere işe alınmak istenen inşaat mühendisinin yabancı dil biliyor olması sözleşmenin esaslı unsurlarından birini oluşturabilir.

İşçi, iş görüşmeleri sırasında gerçeğe uymayan bilgiler vererek işvereni yanıltmakta, gerçeği bilseydi sözleşmeyi yapmayacak olan işverene güven vererek

---

<sup>427</sup> "...İşçinin tutulduğu hastalığın tedavisinin bulunmaması yanında işyerinde çalışmasının sakıncalı olması da sağlık kurulunca belirlenmelidir. 4857 sayılı İş Kanununu da 25/I-b bendindeki bu düzenlemeye göre her iki şartın da bir arada bulunması gerekir." Y9HD, T. 10.11.2008 E. 2008/ 5816 K. 2008/ 30572, (Kazancı Erişim Tarihi: 04.07.2022), Y9HD, T. 21.1.2010, E. 2008/14616, K. 2010/795 (Kazancı Erişim Tarihi: 04.07.2022)

<sup>428</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.289.

<sup>429</sup> ODAMAN, "İşçinin Başvuru Esnasında İşvereni Yanılması ve Hukuki Sonuçları" <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/iscininisvereniyanilmasi.doc>, s.2.

sözleşmenin kurulmasını sağladığından işçinin culpa in contrahendo<sup>430</sup> sorumluluğu söz konusu olmaktadır.<sup>431</sup>Nitekim işçinin, yalnızca sözleşmenin esaslı unsurlarından biri hakkında yanlış veya gerçeğe uymayan bilgi vermesi değil “susması” da işvereni yanıltacak sonuçlar doğurabilir.<sup>432</sup>

İş görüşmesi esnasında sorulan sorular büyük önem arz etmektedir. Zira her sorunun işçiye sorulması bazı hallerde Anayasanın 20. maddesinde yer alan özel hayatın gizliliği ilkesine veya 10. Maddesinde yer alan ayrımcılık ilkesine aykırılık teşkil edebilecektir.<sup>433</sup> Doktrinde aksi görüşler bulunmakla birlikte, bahsi geçen hükümlere aykırılık teşkil eden sorulara, işçinin doğru cevap vermemesi veya susması durumunda iş sözleşmesinin iptali veya feshi söz konusu olmayacaktır.<sup>434</sup>

İşverenin iş görüşmeleri esnasında işçinin sendikaya üye olup olmadığına ilişkin soruya cevap vermemesi durumunda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun<sup>435</sup> 25. maddesinin 1. fıkrasına göre işvereni yanıltma durumu söz konusu olmayacaktır.<sup>436</sup>

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013/6401 Esas 2014/4968 Karar 6.3.2014 tarihli bir kararında; tekniker olduğu halde kendisini mimar olarak tanıtan işçinin, mimar olarak istihdam edilmek üzere işe alındığını, muhasebe bölümünde eksik evrak hususunda ısrarlı talep üzerine davacının tekniker diploması olduğunun belirlendiği ve bunun üzerine iş sözleşmesinin davalı şirket tarafından feshedildiği olayda, davacının işe girerken tekniker olduğu halde işvereni yanıltıcı beyanda bulunarak mimar olduğunu beyan etmesi nedeni ile kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını kabul etmiştir.<sup>437</sup>

---

<sup>430</sup> Sözleşme görüşmeleri aşamasında henüz sözleşme kurulmamıştır. Bu nedenle, bu aşamada taraflar için sözleşme nedeniyle bir sorumluluk söz konusu olmayacaktır. Ancak öğretilerde sözleşme görüşmelerinin başlamasıyla birlikte henüz sözleşmenin kurulmadığı aşamada da tarafların birbirlerine verdikleri zarar nedeniyle bir sorumluluğun söz konusu olduğu kabul edilmektedir. Buna sözleşme öncesi sorumluluk veya culpa in contrahendo denilmektedir. EREN, “*Borçlar Hukuku Genel Hükümler*” 26. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2021 s.1083, KILIÇOĞLU, s.83.

<sup>431</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, a.g.e, s.289, ZEYTİNOĞLU, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:16 Güz sayı:32,” İş Sözleşmesinin İşveren tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebepiyle Haklı Nedenle Feshi” s.111.

<sup>432</sup> ZEYTİNOĞLU, s.110.

<sup>433</sup> ZEYTİNOĞLU, s.112.

<sup>434</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.250, ZEYTİNOĞLU, s.112, aksi görüş için bkz. ODAMAN, s.2.

<sup>435</sup> RG 7/11/2012/28460, Kanun Numarası: 6356 Kabul Tarihi : 18/10/2012.

<sup>436</sup> ZEYTİNOĞLU, s.112-113.

<sup>437</sup> Kazancı Erişim Tarihi 08.07.2022.

- ii. İşçinin, İşverenin veya Ailesine Mensup Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışlarda Bulunması veya İşveren Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması

“İşçi, işverenin veya bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf eder veya davranışlarda bulunur, ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunursa işveren sözleşmeyi haklı nedenle sona erdirebilir.” (İş K. m.25/II-b) Yukarıda bu durumu işçi açısından incelemiştik. İş K. m.24/II-b ile m.25/II-b'nin paralel hükümler olması sebebiyle tekrara düşmemek adına açıklamalarımızı yinelemeyeceğiz. Sadece ilave edilmesi gerekli noktalar üzerinde duracağız.

Her ne kadar kanunda belirtilmemiş olmakla beraber, işveren vekilinin böyle bir duruma maruz kalması halinde de işverenin sözleşmeyi fesih yetkisinin bulunduğu kabul edilmelidir.<sup>438</sup>

Belirtilmesi gerekir ki işçinin eleştiri sınırında kalan söylemleri bu madde kapsamına girmeyecektir.<sup>439</sup>

- iii. İşçinin, İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması

İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması hali 4857 sayılı Kanun ile düzenlenmiş olup, mülga 1475 sayılı Kanunda yer almamaktaydı. 1475 sayılı kanun döneminde, cinsel taciz, işçinin, işverenin bir diğer işçisine sataşması olarak değerlendirilmekteydi. Zira cinsel taciz, İş K. m. 25/II –c alt bendinde düzenlenen

<sup>438</sup> NARMANLIOĞLU, s.441.

<sup>439</sup> “Davacı işçi, davalı işverene gönderdiği ve fesih konusu olan elektronik postada “fabrikada işçiler hasta olurken siz nelerle uğraşıyorsunuz, denetmen gönderiyorsunuz, fabrikanın haberi olarak gönderiyorsunuz, siz gelmeden süsleniyor ve gelen denetçiler neden işçilerle görüşmeden sadece müdüriyetle görüşüp gidiyor, yoksa sadece göz boyamak için mi denetliyorsunuz, işçi elinden gelse birbirini kıracak, siz uyuyor musunuz orada, bir dahakine ... Bakanlığa 'na yazacağım” ifadelerine yer vermiştir. Söz konusu ifadelerle işçi, işvereni göz boyamak ve olup biteni görmemekle (uyumakla) itham etse de bu sözlerle olmaması gereken maddi bir olguyu dramatize edip, rahatsızlığını dile getirmeyi, işverenin mevcut olumsuz duruma son vermesini amaçlamaktadır. Davacı söz konusu ifadelerle işverenin kişilik, onur, haysiyet ve şerefini hedef almış değildir. Rahatsızlığın, memnuniyetsizliğin ve haksızlığın hoşgörüsü sınırları içinde kalacak, rahatsız edici üslupta olsa da muhatabın dikkatini çekecek şekilde dile getirilmesi söz konusudur. Yukarıda açıklanan bilgiler ışığında, davacının fesih konusu olan beyanlarının eleştiri sınırları içerisinde kaldığı, davacının, işçilerin yaşadığı olumsuzluklara dikkat çekme ve bunların giderilmesine yönelik ifadelerde bulunduğu anlaşılmaktadır. İfade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilen beyanların haklı fesih sebebi oluşturmayacağı açıktır. Şu hâlde mahkemece, davanın kabulü gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD K.05.05.2016, E.:2015/8023 K.: 2016/13598 (Sinerji Erişim Tarihi: 31.05.2022)

sataşmanın özel bir türü olarak kabul edilebilir. Cinsel taciz bir çeşit sataşmadır ancak her sataşma cinsel taciz niteliğinde değildir. Dolayısıyla kanımızca yerinde olarak cinsel taciz 4857 sayılı İş K. ile ayrı bir bent olarak düzenlenmiştir. Buna göre İş K. m. 25/II –c bendine göre; işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde işveren, iş sözleşmesini derhal haklı nedenle feshedebilir. İşverenin, işçilerini koruma ve gözetme yükümlülüğünün bulunması bahsi geçen hükmün dayanağıdır.

Hükmün lafzından da anlaşıldığı üzere; işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması yeterli olup, eylemin işyerinde gerçekleşip gerçekleşmediği önem arz etmemektedir.

- iv. İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması

İş K. m.25/II-e hükmü uyarınca işveren, “işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” nedenlerine dayanarak iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilir. İş ilişkilerinde “güven” olgusu oldukça büyük önem arz ettiği için işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmasına neden olacak davranışlarda bulunması iş ilişkisinin devamını imkânsız hale getirecektir. İnşaat sektöründe, hırsızlık şantiyenin içinde bulunana malzemelerin ekonomik değerleri nedeni ile sıklıkla karşılaşılan bir durumdur.

- v. İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi ve işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi

İş K. m.25/II-g hükmünün lafzından anlaşıldığı üzere işçinin yapmış olduğu devamsızlığın izin alınmadan ve haklı sebep olmadan yapılmış olması gerekmektedir.

İnşaat sektöründe “gurbetçi” adı verilen genellikle toplu olarak başka bir şehirde bulunan şantiyede çalışmak için istihdam edilen işçilerin özellikle dini bayram tatillerinden sonra işe geri dönmediği veya hiç haber vermeden işi bırakarak memleketlerine döndüğü durumlarla sık karşılaşılmaktadır. Bu durum işverene iş

sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı vermektedir. Gerçekten de bu durumda günlük iş planına uymak zorlaşacak işveren zor durumda kalacaktır.

- vi. İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi

Doktrinde hükümde belirtilen “hatırlatma” kavramının “ihtar” anlamında kullanıldığı, ancak tek bir ihtarın fesih nedeni sayılamayacağı yapılan eylemin süreklilik arz etmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>440</sup> İşverenin yapacağı uyarılar ile ilgili kanunda belirtilen bir şekil şartı olmamakla birlikte “sözlü” yapılan uyarıların olası uyuşmazlıklarda ispatı oldukça güçtür.

- vii. İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması

İş K. m.25/II-1 hükmünde belirtilen fesih nedenlerine inşaat sektöründe sık rastlanmaktadır. İnşaat sektörü, daha önce de bahsedildiği üzere genellikle eğitim seviyesi düşük işçilerin çalıştığı bir sektördür. Özellikle yaşları ileri olan uygulamada usta adı verilen mavi yakalı işçilerin önceden alışık oldukları iş güvenliği açısından uygun olmayan çalışma şekillerinde çalışmak istediği, güvenlikleri için geliştirilen yeni iş güvenliği önlemlerini uygulamak istemediği bilinmektedir. Aynı doğrultuda ince inşaat işinde işçinin işini savsaması nedeni ile ekonomik değeri yüksek fayansların kırılması gibi durumlar da işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğmasına neden olacaktır.

## **5. İnşaat Sektöründe Fasıllı Çalışmalarda İş Sözleşmesinin Tasfiyesi**

İnşaat sektörü daha önce de ifade edildiği üzere yapılan işin niteliği gereği fasıllı çalışmaların pek sık görüldüğü sektörlerden biridir. Uygulamada fasıllı çalışmalardan kaynaklanan uyuşmazlıklara sık rastlanmaktadır. Bizde çalışmamızın bu bölümünde yargıyı oldukça meşgul eden bu durumu ele almayı uygun gördük. Her ne kadar çalışmamızın bazı bölümlerinde fasıllı çalışma kavramından bahsetmiş olsak da bu

---

<sup>440</sup> DEMİR, s.415

kavramın detaylıca ele alınması gerektiği kanısındayız. Bununla beraber yukarıda yıllık izin başlığı altında, işçilerin yapmış olduğu fasıllı çalışma sürelerinin yıllık izin ücreti alacağına hesaplanması bakımından İş K. m.54 uyarınca birleştirildiğinden bahsetmiştik. Tekrara düşmemek adına bu kısım ile ilgili açıklamalarımızı yinelemeyeceğiz.

#### **a. Fasıllı Çalışma Kavramı**

Bir işçinin aynı işveren yanında yapmış olduğu bir iş sözleşmesine dayanan aralıklı çalışmalarına fasıllı çalışma denilmektedir. Daha geniş bir ifade ile fasıllı çalışma iş ilişkisinin mevcut olmadığı buna bağlı olarak çalışılmayan boş zamanlar ile birbirinden ayrılmış ve her bir aralıkta yeni bir iş sözleşmesi ile kurulmuş farklı çalışma sürelerine sahip çalışmalara denilmektedir. Belirtilmesi gerekir ki mevsimlik ve kampanya işler gibi iş ilişkisinin askıda olduğu çalışmalar fasıllı çalışma olarak nitelendirilmemektedir. Çünkü iş sözleşmesi askıda olmasına rağmen tarafların yan edimleri devam etmektedir<sup>441</sup>

Fasıllı çalışmalarda, her bir çalışma dönemi kendi içerisinde bazı hak ve yükümlülükler getirmektedir. Bununla beraber İş Mevzuatımız, fasıllı çalışmaların bazı hakların kapsamının belirlenmesi için birleştirileceğini öngörmektedir.

#### **b. Fasıllı Çalışmaların Birleştirilmesi**

1475 sayılı Mülga İş Kanunu'nun halen yürürlükte bulunan Kıdem Tazminatına ilişkin hükümler içeren 14. maddesinin 2. fıkrası uyarınca "*İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.*" Görüldüğü üzere hüküm kıdem tazminatının fasıllı çalışma sürelerinin birleştirilerek hesaplanması gerektiğini belirtmektedir. Bununla beraber anılan hükmün 8. fıkrası uyarınca, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiyenin ödenmez.

---

<sup>441</sup> KAR, s.15.

Fasılalı çalışma sürelerinin birleştirilerek hesap yapılmasını öngören bir başka durum ise İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan iş güvencesine dair düzenlemelerde bulunur. İş K. m. 18/4 uyarınca; *“İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.”* Aynı doğrultuda yıllık izin ücretinin hesaplanması bakımından da İş K. m.54/1 ve 54/2 uyarınca da fasılalı çalışma süreleri birleştirilmektedir.

Anılan hükümlerde fasılalı çalışma sürelerinin birleştirilmesi için bu çalışmaların aynı işveren yanında yapılması gerekmektedir. Farklı işverenler nezdinde yapılan çalışma süreleri birleştirilemez. Aynı holding veya gruba bağlı farklı tüzel kişiliklerde gerçekleştirilen çalışma süreleri kural olarak birleştirilememektedir. *“Bu tür çalışmaların sürelerinin birleştirilebilmesi için somut olayda hizmet akdi devri, işyeri devri, alt işveren üst işveren ilişkisi bulunup bulunmadığının araştırılması gerekmektedir.”*<sup>442</sup> Bununla beraber fasılalı çalışmaların birleştirilmesi gerektiğini öngören maddelerde yalnızca *“aynı işveren”* kavramı kullanıldığından aynı işverenin farklı işyerlerinde yapılan çalışmaların birleştirilmesi mümkündür.

### **c. Fasılalı Çalışmaların Birleştirilmesinin İşçilik Alacaklarına Etkisi**

#### **i. Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi bir yıldan uzun süren ve kanunda öngörülen şekillerde sona eren işçilerin kazanmış oldukları bir tazminat türüdür. Mevzuatımıza göre; iş sözleşmesi işveren tarafından *“ihbar önellerine uygun olarak veya işçinin ihbar sürelerine tekabül eden ücretinin ödenmesi sureti ile feshedildiği hallerde, iş sözleşmesinin işveren tarafından sağlık sebepleri ile haklı olarak feshedildiği durumlarda, Yine iş sözleşmesinin işveren tarafından zorlayıcı nedenlerle (İş K. m.25/II) feshedilmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.*<sup>443</sup> İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple derhal feshedilmesi halinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

---

<sup>442</sup> KAR, s.16.

<sup>443</sup> Detaylı bilgi için bkz. DEMİR, s.433-468; TAŞKENT/EYRENCİ/ULUCAN, s.261-276, ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.520-538.

Bununla beraber 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun halen yürürlükte bulunan 14. maddesi uyarınca işçinin haklı sebep olmaksızın istifa yolu ile iş sözleşmesini sonlandırdığı bazı istisnai durumlarda kıdem tazminatına hak kazanabileceği belirtilmiştir. Bu durumlar işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısı ile ihbar sürelerine uygun olarak iş akdini sonlandırması, işçinin yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme almak üzere işten ayrılması, emeklilik yaşını doldurmamış olmakla birlikte yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak işten ayrıldığı ve son olarak kadın işçilerin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini sonlandırması durumlarıdır.<sup>444</sup>

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için işçinin en az bir yıllık kıdemi aranmaktadır. Kanun "*işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır* (1475 s. İş K. m.14/1)." ifadelerini kullanmıştır. Hükmün "*iş sözleşmesinin devamı süresince*" ifadeleri kullanıldığından bahsi geçen sürelerin hesabında yalnızca fiilen çalışılan süreler dikkate alınmayacak iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler, çalışılmış kabul edilen süreler ve izinlerde geçen sürelerde dikkate alınacaktır.<sup>445</sup>

Fasılalı çalışma süreleri de yukarıda ifade edildiği üzere kıdem süresinin hesaplanmasında birleştirilecektir. İşçinin aynı işveren yanında geçen fasılalı çalışma sürelerinin birleştirilmesi noktasında dikkat edilmesi gereken hususlar doktrinde ve uygulamada belirtilmiştir.

Öncelikle belirtilmesi gerekir ki "*işçinin, aynı işveren yanında geçen çalışma süreleri birleştirildiğinde dahi bu sürenin en az bir yılı bulması işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi açısından aranan temel koşuldur.*"<sup>446</sup> Diğer koşul ise Yargıtay'ın istikrarlı kararlarında belirttiği üzere birleştirilen fasılalı çalışmalarda her bir çalışma döneminin kıdem tazminatına hak edilecek şekilde sona ermesidir.<sup>447</sup>

---

<sup>444</sup> DEMİR, s.438-439.

<sup>445</sup> DEMİR, s.442.

<sup>446</sup> KAR, s.16.

<sup>447</sup> "...1475 sayılı yasanın 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasılalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur, işçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden tasfiye edilen



Örneklendirmek gerekirse işçinin önceki çalışma döneminin belirli süreli iş sözleşmesi mahiyetinde olması ve sürenin sona ermesi ile iş ilişkisinin tasfiye edilmesi durumunda kural olarak çalışılan süreler süreye dahil edilmeyecektir.

İşçinin önceki çalışma süresinin bitiminde kıdem tazminatının ödenmiş olması halinde hesaplama yönteminin nasıl olacağı hususu doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüşe göre “işçinin işyerinden kıdem tazminatını almasını gerektirecek bir nedenle ayrılmış olması ancak daha sonra aynı işverene ait bir işyerine girip oradan da kıdem tazminatını hak ederek ayrılması durumunda , her iki işyerindeki kıdemi bir bütün olarak değerlendirilecek ve kıdem tazminatı hesabı bu sürelerle göre belirlenecek, çalışması il sona erdiği anda almış olduğu kıdem tazminatı miktarı her iki kıdem süresinin birleştirilmesi ile bulunan kıdem tazminatından düşülecektir.”<sup>448</sup> Diğer bir görüşe göre ise “önceki çalışma süreleri yalnızca kıdem süresinde dikkate alınacak ancak kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacaktır.”<sup>449</sup> KAR’a göre “muvazaalı olmadığı sürece ihbar tazminatı da ödenmiş ise ilk çalışma döneminin tasfiye edildiğinden söz edilmesi gerekir. ODAMAN ise “ilk çalışma süresi ve sonraki çalışma süresinin birleştirilerek ilk dönem sonunda ödenen kıdem tazminatının her iki çalışma süresi dahil edilerek bulunan tazminattan düşüldüğü görüşünün kabul edilmesi halinde aynı dönem için birden fazla kıdem ödemesi gündeme geleceğini” belirtmektedir.<sup>450</sup> Kanımızca da işveren tarafından işçinin kıdem süresinin kesilmesine yönelik muvazaalı bir eylemin olmaması halinde ilk çalışma döneminin tasfiye edildiğinden bahsedilmesi gerekir.

Yargıtay kararları doktrinde tartışılan bu hususla ilgili istikrarlı değildir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2008/35277 Esas, 2010/29102 Karar 14.10.2010 tarihli kararında<sup>451</sup> “*Son ücret kavramı, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete*

---

*dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem 10 yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz.”* Y9HD, 2008/37785 E., 2010/26248 E. 28.09.2010 T. Çalışma ve Toplum 29. Sayı Yargıtay Kararları.

<sup>448</sup> OĞUZMAN, “*Hizmet Akdinin Feshi*” İstanbul, 1955, s.250-251, NARMANLIOĞLU, s.544-54549 EKONOMİ, “*İş Hukuku*”, İstanbul 1980, s.242, s., SÜZEK, s.510.

<sup>449</sup> CUHRUK, “*Kıdem Tazminatı ve Uygulaması*”, Ankara 1978, s.30.

<sup>450</sup> ODAMAN, “*Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Aynı İşverenin İşyerlerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması*”, Kamu-İş Dergisi, 2000, s.4-5, <https://www.tuhis.org.tr/pdf/5414.pdf> (Aralıklı çalışma) (Erişim Tarihi:02.08.2022)

<sup>451</sup> Kazancı Erişim Tarihi: 10.07.2022.

*hak kazandığı en son ücreti ifade eder. İş ilişkisinin askıya alınması ve askı süresi içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, iş sözleşmesinin askıya alınmasından önce hak kazanılan son ücret olmalıdır. Somut olayda davacı işçinin, davalı işveren yanındaki çalışmasına ilişkin olarak yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda haklı olarak sona erdirdiği ve dolayısıyla kıdem tazminatına hak kazandığı 15.4.1993-1.8.2001 ve 21.4.2003-26.9.2005 tarihleri arasında yer alan iki ayrı dönem çalışması olduğu anlaşılmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise davacı işçinin kıdem tazminatı hesabı yapılan hizmet süresi birleştirilerek her iki döneme ilişkin kıdem tazminatı son ücrete göre belirlenmiştir. Davacı işçinin her iki dönem çalışması davacı işçi tarafından haklı sebeple feshedilmiştir. İki çalışma arasında yaklaşık iki yıl olup, her iki dönem ayrı ayrı değerlendirilmeli, davacı işçinin davalı yanındaki ilk dönem çalışması için o dönemin son ücretine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı ikinci çalışma için ise son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplanması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde gerekçelendirilmiş bozma kararı yerel mahkemenin direnmesi sonucu Hukuk Genel Kurulu karşına gelmiştir.*

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise 2011/9-484 Esas 2011/593 Karar 5.10.2011 tarihli kararında<sup>452</sup>” Kıdem süresinin hesaplanması ise 1475 Sayılı İş Kanunu'nun [14. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre; işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanacağı hüküm altına alınmış; işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacağı düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi, İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2 fıkrasında, işçinin kıdeminin iş akdinin fasılalarla yeniden kurulmuş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin işyerinde veya değişik işyerlerinde çalıştığı toplam süreler göz önüne alınarak hesaplanacağı öngörüldüğünden, işçinin söz konusu işyerlerinde değişik zamanlarda çalışmış olması da durumu değiştirmeyecek, kıdem açısından tüm çalışma süreleri toplanacaktır. Kanun, fasıllı çalışmalar konusunda hiçbir ayırım yapmadığından iş akitlerinin kısa uzun ya da belirli veya belirsiz süreli olması bu açıdan önem taşımayacaktır. Somut olaya gelince; davacı](#)

<sup>452</sup> Kazancı Erişim Tarihi: 10.07.2022.

*işçinin davalı işyerinde 15.4.1993-1.8.2001 ve 21.4.2003-26.9.2005 tarihleri arasında olmak üzere iki dönem halinde fasıllı çalıştığı, her iki dönemin de kıdem tazminatını gerektirecek şekilde feshedildiği sabittir. Hal böyle olunca, mahkemece, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasına göre, fasıllı çalışmaların toplamı üzerinden ve son ücret dikkate alınarak hesaplanan kıdem tazminatı alacağına hüküm altına alınması ve bu kararda direnilmesi uygundur.” ifadelerini kullanarak direnmeyi onamıştır.*

Belirtilmesi gerekir ki Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı yönünde kararları olduğu gibi, “çalışma süresinin sonunda kıdem tazminatı ödemesi var ise eksik dahi olsa ödeme yapılması halinde iş ilişkisinin tasfiye edildiği” yönünde kararları da bulunmaktadır.<sup>453</sup>

## ii. İhbar Tazminatı

Yukarıda detaylıca açıklandığı üzere İş K. m. 17’de belirtilen bildirim sürelerine uyulmaması halinde bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret

<sup>453</sup> “1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O hâlde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur, işçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Somut uyuşmazlıkta davacının davalı işyerinde 19.07.2006-30.06.2010, 07.09.2010-01.03.2011 arasında iki dönem çalışmıştır. İlk dönem emeklilik nedeniyle davacı tarafından sona erdirilmiş ve bir miktar kıdem tazminatı ödenmiştir. İş sözleşmesi emeklilik nedeniyle sona erdirildiği için artık ilk dönem tasfiye edilmiştir. Bu tarihteki hizmet süresi ve ücret üzerinden giydirilmiş ücrete göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, ödenen faizsiz bir şekilde mahsup edilmeli ve fark kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır. Davacının ikinci dönem çalışması ise bir yıldan az olduğundan kıdem tazminatına hak kazanamayacağından, ihbar tazminatı yönünden değerlendirilmeli ve ikinci dönem hizmet süresi için öngörülen ihbar öneline göre tazminat hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece tasfiye edilen dönem ve son dönem birleştirilerek kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır.” Y9HD, 2015/15609 E. 2017/17710 K. 08.11.2017, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin de bu yönde kararları mevcuttur. “1475 sayılı Kanun’un 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O hâlde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Ancak, tasfiye edilen dönem için yapılan ödemelerin yasal hakların altında kaldığının anlaşılması hâlinde yine tasfiye esası benimsenmekle birlikte, zamanaşımı def’inden etkilenmemesi hâlinde ilgili döneme ilişkin fark alacak, ait olduğu dönem ücretine göre belirlenmelidir.” Y22HD 2015/29626 E. 2018/11967 15.05.2018 T. KAR, s.17

tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminat türüne ihbar tazminatı adı verilmektedir. Fasılalı çalışmaların ihbar tazminatına etkisini KAR “Fasılalı çalışmalar, her çalışma döneminde kıdem tazminatını gerektirecek şekilde sona ermiş ve son çalışmada işveren feshi var ise işçi tek kıdem tazminatı yanında, birleştirilen sürenin öneline göre ihbar tazminatına hak kazanacaktır. Ancak son çalışma işçinin haklı nedenle feshi veya yasadan kaynaklanan nedenle feshetmesi hâlinde, daha önceki çalışmalar işverenin haksız feshi olsa dahi, süreler birleştirildiği için sadece son dönem için değil, diğer fasılalı çalışmalar nedeni ile de ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır.” şeklinde açıklamıştır.

Kanımızca ihbar tazminatı yönünden çalışılan tüm süreler ancak önceki iş ilişkisinin tasfiye edilmemiş veya işveren tarafından muvazaalı bir şekilde tasfiye edilmiş olması halinde birleştirilebilir. Zira kanunda bu hususta açık bir hüküm bulunmamaktadır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

#### Ş1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

##### I. GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

###### A. Amacı ve Önemi

İş Sağlığı ve Güvenliği, işçilerin, çalışma veya üretim faaliyetleri esnasında işyerinde meydana gelebilecek olası tehlikelerin yol açabileceği maddi ve manevi zararlardan korunmaları için alınana önlemler de dahil olmak üzere yapılan çok yönlü ve sistemli çalışmalara denilmektedir.<sup>454</sup>

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri, ülkemizin dünya iş kazası istatistikleri arasında ön sıralarda yer aldığını göstermektedir. SGK istatistiklerinin yalnızca kayıtlı işçileri gösterdiği, kayıt ve kapsam dışı işçiler de düşünüldüğünde gerçek iş kazası rakamlarının çok daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.<sup>455</sup>

İş sağlığı ve güvenliğinin başlıca üç temel amacı olduğundan bahsetmek mümkündür. Bu amaçlardan ilki çalışanları korumaktır. İşyerlerinde, işin yürütümü nedeni ile ortaya çıkabilecek risklerin ve tehlikelerin bertaraf edilmesi veya etkilerinin olabildiğince azaltılarak çalışanların sağlığına zarar vermesine engel olmaktadır.<sup>456</sup>

İkincisi üretim güvenliğidir. İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlamak üretimde verimliliği de beraberinde getirecek ve ekonomik açıdan o işletmenin gelişimine katkıda bulacaktır.<sup>457</sup> Belirtilmesi gerekir ki iş kazaları ve meslek hastalıklarının, yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaması nedeni ile sık görülmesinin, insani sonuçları yanı sıra ekonomik sonuçları da olmaktadır. Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları işçi, işveren ve ülke bakımından büyük ekonomik kayıplara yol açmaktadır.<sup>458</sup> İş kazası veya meslek hastalığından

<sup>454</sup> AKPINAR, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Şubat 2018, s.5, EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.362-363.

<sup>455</sup> SÜZEK, s.880.

<sup>456</sup> AKPINAR, s.5; CEREV/KÖSEOĞLU, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, Dora Yayınları, 2018, s.12-13; BALKIR, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2012/1, s.58 vd.

<sup>457</sup> SÜMER, s.7; CEREV/KÖSEOĞLU, s.13.

<sup>458</sup> AKPINAR, s.5.

kaynaklanan kayıplar ve gündeme gelebilecek tazminatlar ile işverenin yüklendiği maliyet, zamanında alınan önlemler ile olası risk ve tehlikelerin ortadan kaldırılması için harcanacak maliyete göre oldukça fazladır.

Son olarak işletme güvenliğinin sağlanması kabul edilir. İşyerinde olabilecek, yangın, patlama, göçük, makine arızaları gibi risk ve tehlikelerin iş güvenliği tedbirleri ile ortadan kaldırılması veya zararın en aza indirgenmesi mümkündür.<sup>459</sup> Bu durumda yalnızca çalışanların korunması söz konusu olmaz. Aynı zamanda olası risk ve tehlikelerden işletmede korunmuş olacaktır.

## B. Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihi boyunca sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak zaruri bir ihtiyaç olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, tarih boyunca birçok farklı uygarlıkta bilimsel çalışmalara, araştırmalara ve hatta kanuni düzenlemelere konu olmuştur.

“M.Ö 2600’lü yıllarda Eski Mısır’da yaşayan İmhotep, insanların çalıştıkları iş ile yaşadıkları sağlık sorunları arasındaki ilişkiye değinen ilk aydındır.”<sup>460</sup>

“M.Ö 2000’li yıllarda Babil İmparatorluğu Kurucusu Hammurabi’nin oluşturduğu Hammurabi Kanunları’nda iş sağlığı ve güvenliğinin temellerinin atıldığı, işi yaptıranın, o işin yapılması sonucu meydana gelebilecek olumsuzluklardan sorumlu tutulduğu hükümler olduğu bilinmektedir.”<sup>461</sup>

“Antik Yunan’da modern tıbbın kurucusu kabul edilen Hipokrat, “Corpus Hippocraticum” adlı kitabında ilk defa meslek hastalığına sebep olabilecek

---

<sup>459</sup> AKPINAR, s.5.

<sup>460</sup> ŞEN, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları*, MÜHFD C. 4-S. 1(2015), Kayseri, 122.

<sup>461</sup> “Bir Müteahhidin sağlam yapmadığı bir binanın çökmesi sonucunda, eğer bina sahibi hayatını kaybederse, müteahhit ölüm cezasına çarptırılır. Eğer bina sahibinin oğlu hayatını kaybetmişse, müteahhidin oğlu ölüm cezasına çarptırılır. Eğer bina sahibinin kölesi hayatını kaybetmişse, müteahhit aynı değerde bir köleyi bina sahibine verir. Eğer bina sahibinin malları hasar görmüşse, müteahhit binayı yeniden yapacağı gibi, bina sahibinin tüm zarar ve ziyanını da karşılayacaktır. Bir binanın inşaat kurallarına uyulmadan yapılan bir duvarı yıkılırsa müteahhit tüm masrafları kendisine ait olmak üzere o duvarı sağlamlaştırmak zorundadır.” ŞEN, 121; KILKIŞ, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem:6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu(İSGK)*, İş, Güç Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2013/1; EKİN, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, Ankara 2010, s. 27; ÇETİNDAĞ, *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum*, Toprak İşveren Dergisi, 2010/86, 26 vd. ; SÜMER, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Seçkin Hukuk 5. Baskı, Ankara 2021.

maddelerden bahsetmiş; kurşunun insan sağlığı üzerindeki etkileri ve madenlerde çalışan işçilerin kurşun zehirlenmeleri hakkında değerlendirmeler yapmıştır.”<sup>462</sup>

“İnsanlık tarihinin ilk ansiklopedisi kabul edilen “Naturalis Historia” (Doğa Tarihi) adlı 37 kitaptan oluşan yapıtın yazarı Romalı Plinus, eserinde tozlu yerlerde çalışmanın riskleri yanında kurşun ve kükürdün zehirli etkilerinden bahsetmiş<sup>463</sup>, bu etkilerden korunmak için kişisel korunma aracı olarak işçilerin başlarına torba geçirmelerini önermiştir.”<sup>464</sup>

“M.S. 60-140 yılları arasında yaşamış Romalı Juvenal, demircilerde görülen göz yanmaları ve göz hastalıklarının yapılan iş ile bağlantısına dikkat çekmiş, uzun süre ayakta durarak çalışmanın varis oluşumuna sebep olabileceğini belirtmiştir.”<sup>465</sup>

“Orta çağda bilimin durması ile beraber iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalar da durmuş, Rönesans dönemi ile birlikte özellikle meslek hastalığı ile ilgili çalışmalar yeniden başlamıştır.”<sup>466</sup>

“Alman Hekim Paracelsus (1493-1541) üniversiteden ayrılıp maden işletmelerinde işyeri hekimi olarak çalışmış ve dünyadaki ilk iş hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallicis” adlı eseri yazmıştır.”<sup>467</sup>

“İş sağlığı kavramını bilimsel esaslara dayalı olarak ele alan İtalyan tıp profesörü Bernardino Ramazzini (1633-1714), iş sağlığı kavramının kurucusu kabul edilmektedir.<sup>468</sup> Ramazzini çeşitli meslek grupları için hastalıklar tanımlamış, bu hastalıklara karşı alınabilecek sağlık önlemlerini açıklayan çalışmalar yapmıştır.”<sup>469</sup>

Sanayi Devrimi ile fabrika sayılarındaki hızlı artış, önceleri büyük oranda tarım sektörüne faaliyet gösteren işçilerin çalışmak için fabrikaları tercih etmesine sebep olmuştur. Sanayi devrimi yeni bir istihdam alanı yaratmış olsa da sanayi bölgelerine yapılan yoğun göçler, sağlıksız barınma, yetersiz beslenme, uzun çalışma saatleri, olumsuz çevre koşulları gibi sebepler salgın hastalıklara, çalışanların sağlıklarının

<sup>462</sup> ŞEN, s.122; ÇİÇEK/ÖÇAL, “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, HAK- İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.5, Sayı:11, Yıl 2016, s.112.

<sup>463</sup> ŞEN, s. 122; ÇİÇEK/ÖÇAL, s. 113.

<sup>464</sup> KILKIŞ, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 3. Baskı, Bursa 2018, s. 32

<sup>465</sup> KILKIŞ, s.32; ÇİÇEK/ÖÇAL, s.112.

<sup>466</sup> KILKIŞ, s. 32-33; ŞEN, s.122.

<sup>467</sup> ŞEN, s.122 ; ÇİÇEK/ÖÇAL, s.113.

<sup>468</sup> ŞEN, s. 122.

<sup>469</sup> KILKIŞ, s. 33; ŞEN, s.122.

bozulmasına neden olmuştur. Makinaların doğurduğu fiziksel, kimyasal, biyolojik tehlikeler ve tehlikeli çalışma koşulları işçilerde çok sayıda hastalıklara, sakatlıklara ve ölümlere yol açmıştır.<sup>470</sup> Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının artık toplumsal bir sorun olarak değerlendirilmeye başlamasına neden olmuştur.

Sanayi devrimi ile birlikte artan problemler karşısında sanayi ülkelerinde kısa sürede yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. 1802 yılında İngiltere’de yürürlüğe giren “Çırakların Sağlığı ve Morali Kanunu” (Health and Morals Apprentices Act) ile çocukların ağır çalışma koşulları altında çalışmalarının engellenmesi istenilmiştir. 1833 yılında kabul edilen Fabrikalar Kanunu ile çocuk çalışanların çalışma sürelerine ve yaşlarına sınırlamalar getirilmiş ve fabrikaların denetimi için müfettiş görevlendirilmesi öngörülmüştür. 1844 yılında fabrikalarda işyeri hekimi çalıştırılması zorunlu tutulmuştur.<sup>471</sup> 1895 yılında işyeri denetimi ve müfettişleri altyapısı oluşturulmuş ve tehlikeli bazı meslek hastalıklarının bildirilme zorunluluğu getirilmiştir. 1900 yılında ise bazı işe giriş, aralıklı sağlık muayenesi, tehlikeli işlerde özel muayeneler, meslek hastalığının bildirim, çalışamaz duruma gelenler ve sakatlananlar hakkında özel rapor hazırlanması yükümlülükleri öngörülmüştür.<sup>472</sup>

“İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan hukuki gelişmelerin ardından Almanya’da 1849, İsviçre’de 1840, Fransa’da 1841 ve Amerika Birleşik Devletleri’nde 1877 yılında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanuni düzenlemeler gerçekleştirmiştir.”<sup>473</sup> “1970 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde ilk bağımsız İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olan “Occupational Safety and Health Act” (OSHA) yürürlüğe girmiştir.”<sup>474</sup>

Ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan gelişmeler ile birlikte, uluslararası faaliyet gösteren kuruluşlar da iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli faaliyetler göstermişlerdir. “Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO), Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization- WHO) ve Avrupa Komisyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı( European Agency for Safety and

---

<sup>470</sup> KILKIŞ, s. 33.

<sup>471</sup> KILKIŞ, s.33, SÜMER, s. 13.

<sup>472</sup> BAYBORA, İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış(Ünite 1), İş Sağlığı ve Güvenliği, (Editör: Dilek Baybora) Eskişehir 2012, s.5; SÜMER, s.13.

<sup>473</sup> BAYBORA, s.5.

<sup>474</sup> SÜMER, s.13, ŞEN, s.123.



Health at Work-OSHA) iş sağlığı ve güvenliği konusunda uluslararası faaliyet gösteren kuruluşların başında gelmektedir.”<sup>475</sup>

### C. Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de sanayileşme süreci Avrupa’ya nazaran oldukça geç başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nun ekonomisi büyük oranda tarıma dayanmakta, üretim zanaatkarlar tarafından gerçekleştirilmekte ve sanayileşmeden söz edilememektedir. Tanzimat öncesi dönemde çalışma hayatını düzenleyen kurallar önemli ölçüde dini esaslara dayanan esnaf zaviyeleri adı verilen meslek örgütlerince oluşturulmuştur. Daha sonraları yalnızca Müslüman esnaf ve zanaatkarların bağlı olduğu zaviyelerin yerini loncalar almıştır.<sup>476</sup>

“Sanayileşme hareketlerinin görülmeye başlandığı Tanzimat ve meşrutiyet döneminde, çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. 1865 yılında çıkarılan Dilaverpaşa Nizamnamesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin bulunduğu ilk yazılı düzenlemedir.”<sup>477</sup>1869 yılında Dilaverpaşa Nizamnamesi’ndeki eksikliklerin tamamlandığı Maadin Nizamnamesi kabul edilmiş ve yürürlüğe konmuştur.Türkiye’nin ilk Medeni Kanun’u olma özelliğine sahip 1876 yılında tamamlanan Mecelle çalışma hayatı açısından da önemli düzenlemeler içermektedir.”<sup>478</sup>

“Kurtuluş Savaşı esnasında Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde işçilerin çalışma koşullarının sağlık, sosyal ve ekonomik yönden düzeltilmesine yönelik düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır.”<sup>479</sup>

“Cumhuriyet dönemi ile birlikte sanayileşmede yaşanan gelişmelere paralel olarak iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda yapılan düzenlemeler hız kazanmıştır.”<sup>480</sup>

---

<sup>475</sup> ŞEN, s.123.

<sup>476</sup> SÜMER, s. 14.

<sup>477</sup> SÜMER, s.14.

<sup>478</sup>“ Mecelle ’de işçinin işverenin nezdinde bir emanet olduğu esası kabul edilmiş, işverenin kusuru ile işçiye zarar vermesi durumunda bu zararın tazminini zorunlu kılmış, işçinin iş görme borcunu yerine getirmek için hazır olmasına rağmen çalıştırılmaması halinde ücrete hak kazanacağını ve ücretlerin aynı olarak ödenemeyeceğini öngörmüştür.” SÜMER, s.14.

<sup>479</sup> Detaylı bilgi için bkz. AKPINAR, s.21-23.

<sup>480</sup> SÜMER, s.16.

## II. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE KAPSAMI

30.06.2012 tarihli 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak mevzuatımıza girmiş 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’u, sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunu düzenleyen ilk kanundur.

6331 sayılı kanun, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan, denetim ve teftişe ilişkin hükümler ile bazı idari para cezalarını düzenleyen hükümler dışındaki iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin neredeyse hepsini yürürlükten kaldırmıştır.<sup>481</sup>

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kanunun lafzında “işçi” yerine “çalışan” kavramı kullanılmıştır. Kanun koyucu bu şekilde kanunun uygulama alanını genişletmek istemiştir.<sup>482</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2. Maddesine göre; kamu ve özel sektöre ait tüm işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Bu hüküm ile kanunun uygulama alanı hem kişi hem de işyeri bakımından uluslararası kaynakların uygulama alanına paralel olarak genişletilmiştir.<sup>483</sup> Biz çalışmamızın bütünlüğünü bozmamak adına bu bölümde “çalışan” terimi yerine “işçi” terimini kullanmayı uygun gördük.

### A. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukundan Doğan Yükümlülükler

Hukukumuzda işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin alınması konusundaki yükümlülük esas olarak işverene yüklenmiştir. Bununla beraber devlet ve sendikaların da sorumluluklarını işverenler ile sorumluluğu ilk sırada paylaştığını söylemek mümkündür.

#### 1. Devletin Yükümlülükleri

Devletin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki görevinin kaynağı anayasamızdır. Anayasamızda, diğer ülkelerin anayasalarından farklı olarak “iş sağlığı

<sup>481</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, *Bireysel İş Hukuku*, 9.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s.369.

<sup>482</sup> SÜZEK, s.868.

<sup>483</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.370.

ve güvenliği hakkı” doğrudan belirtilmemiştir. Bununla birlikte belirtilmesi gerekir ki bu hakkı korumayı amaçlayan birçok ilke ve kural yer almaktadır.<sup>484</sup>

Anayasamızın 2. Ve 5. Maddesinde yer alan “sosyal devlet ilkesi”, 17. maddesinde yer alan yaşama, kişisel dokunulmazlık hakkı, 56. maddesinde yer alan sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama, sağlık hizmetlerine erişim hakkı, 50. maddede yer alan yaş, cinsiyet ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmama, dinlenme hakkı ve 60. maddedeki sosyal güvenlik hakları ile iş sağlığı ve güvenliği hakkı güvence altına alınmıştır.

Devlet, Anayasamızdan kaynaklanan bu yükümlülüğünü yerine getirebilmek için etkili bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı öngörmek, güçlü bir iş güvenliği teşkilatı oluşturmak, öngörülen mevzuatın uygulanmasını denetlemek ve gerekli durumlarda hukuki, idari ve cezai yaptırımlar uygulamak durumundadır.<sup>485</sup>

## 2. İşverenin Yükümlülükleri

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının esas yükümlüsüdür. İşverenin bu yükümlülüğü doktrinde ifade edildiği üzere hem özel hukuk hem de kamu hukukundan kaynaklanmaktadır.<sup>486</sup> İşverenler iş akdinden doğan işçiyi gözetme borcu gereği, işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Doktrinde kimi yazarlar, özel hukuk kaynaklı bu yükümlülüğün kamu hukuku kuralları ile güçlendirildiğini ileri sürmüş, kimi yazarlar ise kamu hukuku yönünün baskınlığını vurgulamıştır.<sup>487</sup>

Sadece işçilerin değil aynı zamanda çalışanların da sağlık ve güvenliğini sağlamayı amaçlayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işverenin bu konudaki yükümlülükleri detaylı bir şekilde düzenlenmiştir.<sup>488</sup>

---

<sup>484</sup>SÜZEK, s.881; LİMON, “*Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği*”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Yıl:2012, Cilt:0, Sayı:1, s.211; TERZİOĞLU/AKSUNGUR, “*İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu*”, Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi, 2019, Cilt:3, Sayı:6, s.20.

<sup>485</sup> SÜZEK, s.885; BALKIR, s. 61.

<sup>486</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.380.

<sup>487</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.380; İş sağlığı ve güvenliğinin kamu hukuku bağlamında değerlendirilmesi gerektiği görüşü hakkında bkz. KABAKÇI, Mahmut, “*İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2009, Sayı:86, s.249 vd.

<sup>488</sup> SÜZEK, s.886.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. Maddesine göre; “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.”

Bahsi geçen hükümde yer alan “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması” ifadesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.417/2 ve İş Kanunu’nun yürürlükten kaldırılan 77. Maddelerindeki<sup>489</sup> gibi bu konudaki gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü olarak anlaşılmalıdır.<sup>490</sup> Buradan hareketle, işverenin yalnızca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen tedbirleri almasının yeterli olmadığını, aynı zamanda yerine göre bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin de alınması gerektiğini söylemek mümkündür.<sup>491</sup>

İşverenin mevzuatta öngörülen veya bilimsel ve teknolojik gelişmelerin izin verdiği tüm önlemleri alması yeterli değildir. Aynı zamanda bu önlemlere uyulup uyulmadığını da denetlemesi gerekmektedir.6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. Fıkra b bendine göre işveren işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve bu uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.<sup>492</sup>

Uygulamada işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere dağıtmış olduğu koruyucu malzemelerin işçiler tarafından kullanılmadığı görülmektedir. İşverenin

<sup>489</sup> “09.12.2003 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren, ancak idari yargı tarafından iptal edilen (Dan. 10. D 16.05.2006, E.2004/1942, K. 2004/3007) “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nde genel olarak işverenin, “..işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak..” zorunda olduğu (Yön. M.6b ), ayrıca işverenin, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacağı öngörülmüştür. Bu önlemlerin alınmasında işverenin hangi prensiplere uyacağı (Yön. M.6b), Koruyucu ve önleyici hizmetler (Yön. M.7), ilk yardım yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi, ciddi ve yakın tehlike halinde alınacak önlemler de ayrıntılı olarak düzenlenmişti.” EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.380.

<sup>490</sup> SÜZEK, s.890.

<sup>491</sup> SÜZEK, s.891; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.380; TERZİOĞLI/AKSUNGUR, s.20-21.

<sup>492</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.382; SÜZEK, s.891; TERZİOĞLI/AKSUNGUR, s.21.

koruyucu önlemleri alması veya koruyucu malzemeler sağlaması yeterli olmayıp bu önlemlere uyulup uyulmadığının da denetlenmesi gerekmektedir.<sup>493</sup>

Doktrinde, iş sağlığı ve güvenliğinin belirli bir toplumda tam anlamı ile sağlanabilmesi için o toplumda öncelikle iş güvenliği bilincinin oluşması gerektiği vurgulanmaktadır.<sup>494</sup> İş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşabilmesi için en önemli hususun eğitim olduğu aşikardır. Bu nedenle, başta çalışanlar olmak üzere, iş güvenliği uzmanlarının, ilgili işveren vekillerinin, işyeri çalışan temsilcilerinin, işyeri hekimlerinin, diğer sağlık personelinin, iş müfettişlerinin ve işyeri sendika temsilcilerinin bu konuda eğitilmeleri gerekmektedir.<sup>495</sup>

Buradan hareketle İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan 77'nci maddesinde yer alan zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17'nci maddesinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. 15.5.2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" bu hükmün uygulanmasına ilişkin düzenlemeler içermektedir. Hem İSGK 'da hem ilgili yönetmeliklerde çeşitli kişi grupları ve işyerleri göz önüne alınarak aralıklı eğitimler, işe başlamadan önceki eğitimler, bilgi yenileme eğitimleri ilave eğitimler, gibi birçok eğitim çeşidi düzenlenmiştir.<sup>496</sup>

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4/I-c 'ye göre işveren risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü altındadır. <sup>497</sup> Risk değerlendirmesi İSGK 3. Maddede "*İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile*

<sup>493</sup> YHGK, E. 2004/21-365, K.2004/369, 16.6.2004 tarihli kararında "İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından hayati öneme haiz bulunan araç ve gereçlerin anılan kazalı tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabileceği yadsınamaz bir gerçektir. İşçinin aynı işi uzun yıllardır yapıyor olması, işvereni tüm bu yükümlülükleri almaktan bağımsız hale getiremez." (Kazancı Erişim Tarihi:31.03.2022)

<sup>494</sup> SÜZEK, s.879; SÜMER, s.5-12; EKMEKÇİ, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi", İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 48; BAYRAM, "Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı 7, 2005, s. 1119; ATEŞ, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri" Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2020, Cilt:28, Sayı:2,s.716.

<sup>495</sup> SÜZEK, s.892-893.

<sup>496</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.383; CEREV/KÖSEOĞLU, "İş Sağlığı ve Güvenliği", Dora Yayınları, 2018, s.87 vd.

<sup>497</sup> Detaylı bilgi için bkz. AKPINAR/ÇAKMAKKAYA, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğü", Çalışma ve Toplum, Yıl:2014, Sayı:1, s.273-304.

*tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları” ifadeleri ile tanımlanmıştır.<sup>498</sup>*

Her işyerinin özelliklerine uygun kendine has mesleki risklerinin belirlenmesi ve buna uygun olarak işverenler tarafından önlem alınması iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından zaruridir. İşverenlerce yapılacak risk değerlendirmesi İSGK m.10 ile 29.12.2012 tarihinde 28512 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanan ve 30.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir. (Yön. m. 7/1).

Yönetmelik, yapılacak risk değerlendirmesini işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyeri destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşan bir ekiple yapılmasını öngörmüştür. (Yön. m. 6/1)

Çalışanların işe girişlerinde, iş ilişkinin devamı süresince, iş değişikliği durumunda ve iş kazası meslek hastalığı veya sağlık nedeni ile tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde, sağlık gözetimine tabi tutulması iş sağlığı ve güvenliğinin tam anlamı ile sağlanabilmesi için büyük önem taşımaktadır.<sup>499</sup> İSGK m.15 uyarınca, işveren çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür.

6331 sayılı Kanununun m.4/1-ç ve m.15/1-b 1 hükümlerine göre işveren çalışanını görevlendirirken çalışanın sağlık durumunu dikkate almak ve işe girişinde sağlık muayenesini yaptırmak zorundadır.<sup>500</sup> Aynı şekilde, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde

---

<sup>498</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.385; TERZİOĞLU/AKSUNGUR, s.21.

<sup>499</sup>SÜZEK, s.895.

<sup>500</sup> Hipertansiyon, hipotansiyon gibi rahatsızlıkları olan işçilerin yüksekte çalışması sakıncalıdır.

çalışacaklar mesleki eğitim almadan çalıştırılmayacakları gibi yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar. (İSGK m.15/2)

Belirtilmesi gerekir ki çalışanların yalnızca işe girişlerinde sağlık muayenesinin yaptırılması yeterli olmayıp İSGK m.15/4 uyarınca işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla yaptırılması gerekmektedir. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin<sup>501</sup> 9. Maddesinin 2. Fıkrasının c bendinin 3.alt bendine göre Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır.

İşverenin çalışanın sağlık muayenelerini yaptırma yükümlülüğü, bu sağlık gözetiminden kaynaklanan tüm masrafların işveren tarafından karşılanması sonucunu da doğurmaktadır. Nitekim İSGK m.15/4 uyarınca “Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.”

İşveren bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler. İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler (İSGK m.14/1-a,b).

İşverenin İSGK m.14/2 gereği iş kazalarını kazadan sonraki üç işgünü, sağlık hizmet sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirmekle yükümlüdür. Aynı maddenin a bendi uyarınca ise iş kazasını kazanan

---

<sup>501</sup>RG, 20.7.2013/28713.

meydana geldiği tarihten sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmekle yükümlüdür.

İşveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almakla yükümlüdür.<sup>502</sup> İşverenin acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapması ve acil durum planları hazırlaması yükümlülüğü vardır.<sup>503</sup>

Doktrinde kimi yazarlara göre işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda en önemli yükümlülüğü iş sağlığı ve güvenliği konusunda organizasyon kurmasıdır.<sup>504</sup> Ülkemizdeki iş güvenliği müfettişlerinin sayısının yetersizliği ve denetimde yaşanan güçlükler, dışarıdan denetimin yetersizliğine neden olmuştur. İşyeri örgütlenmeleri iç denetimi güçlü ve yerinde kılarak dış denetimin yetersizliğini telafi edebilecektir.<sup>505</sup>

### 3. Çalışanların Yükümlülükleri

Her ne kadar İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı işyerindeki iş güvenliğinin sağlanmasında en önemli rolü işverenlere tahsis etmiş olsa da çalışanlar için de işyerindeki iş güvenliği ortamının sağlanmasında belirli yükümlülükleri olması gerekmektedir. Aksinin kabulü halinde sağlıklı bir iş güvenliği ortamı oluşturulması beklenemez. Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin 2. fıkrası "İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." ifadeleri ile çalışanlara da yükümlülük yüklemiştir.

İSGK m.19/1 uyarınca çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

<sup>502</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.11/1-a

<sup>503</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.14/1-b

<sup>504</sup> SÜZEK, s.901; Detaylı bilgi için bkz. KABAKCI, "6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi", Sicil Dergisi, 29, Mart 2013, 61-76. BAYCIK, "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", AÜHF, 2011/2, s.227.

<sup>505</sup> BAYCIK, s.228.



## §2. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

### I. GENEL OLARAK

Ülkemizde, iş kazası ve meslek hastalıkları görülme oranının en yüksek olduğu sektörler, madencilik ve inşaat sektörleridir. İnşaat sektöründe her yıl çok sayıda inşaat işçisinin hayatını kaybetmekte veya iş göremez durumda kalmaktadır. İnşaat sektöründe iş kazası ve meslek hastalığı görülme oranının yüksek olmasının birden çok sebebi bulunmaktadır.

İnşaat sektörü süreç bazlı çalışan diğer sektörlerin aksine proje bazlı çalışmaktadır. Dolayısıyla üstlenilen projeye bağlı olarak çalışma ortamı ve koşulları değişkenlik göstermektedir.

Bununla birlikte inşaat sektöründe çalışan işçiler, farklı görevlere sahip işçi gruplarından oluşmaktan ve sıklıkla değişmektedir. Örneğin bir inşaatın kabası yapılmakta iken kalıpçı denilen işçi grubu en aktif göreve sahip işçi grubudur. Ancak inşaatın ince işleri yapılmaya başlandığında kalıp işçisine ihtiyaç kalmamaktadır. İşçi döngüsünün fazla olması, çalışma sürelerinin uzun ve düzensiz olması<sup>506</sup>, çalışmanın beden gücü kullanılarak yerine getirilmesi inşaat sektörünü iş güvenliği açısından riskli bir sektör haline getirmektedir.

İnşaat işçileri genellikle sürekli aynı işte çalışmayıp sık sık iş değiştirmek durumunda kalan, eğitim seviyeleri düşük günlük yevmiye ile çalışan işçilerden oluşmaktadır.<sup>507</sup> Bu durum güvenlik algı düzeyleri farklı, eğitim seviyesi düşük ve deneyimsiz insanları, değişik coğrafyalarda, farklı iklim koşullarında, farklı çalışma şartlarında, projeye göre değişen güvenlik tedbirleri altında, , farklı iş kalemlerinden oluşan, sağlık ve güvenlik açısından bir çok mesleki risk barındıran inşaat sektöründe bir araya getirmektedir.<sup>508</sup> İnşaat işçilerinin genellikle eğitim düzeyi düşük insanlardan oluşması, bireysel deneyim ve çalışma alışkanlıklarına göre şekillenen davranış kalıplarının olması, şantiyelerde ideal iş sağlığı ve güvenliği ortamı oluşturan davranış

<sup>506</sup> Çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması kimi zaman şantiye koşullarından kaynaklanmaktadır. Örneğin şehir içerisinde yapılmakta olan binaların inşasında beton dökülürken, iş makinelerinin trafiğin kilitlenmesine neden olması muhtemeldir. Bu sebeple şantiyenin bulunduğu bölgenin yerel yönetimi beton dökümüne gündüz saatlerinde izin vermemektedir. Genellikle 20.00'dan sonra beton dökümüne izin verilmesi, işçilerin çok geç saatlere kadar çalışmak zorunda kalmasına yol açmaktadır.

<sup>507</sup> Bu durum inşaat işçilerine sürekli mesleki eğitim verilmesini güçleştirmektedir.

<sup>508</sup> YILDIZ/YILMAZ, *İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği*, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2021, s.47.

kalıplarının oluşmasını ve alınan önlemlere uyulmasını dolayısıyla risklerin azaltılmasını güçleştirmektedir.<sup>509</sup>

İnşaat sektörünün iş güvenliği açısından riskli bir sektör olmasının nedenlerinden bir diğeri ise inşaat işlerinin genellikle açık havada ve doğal iklim koşullarına maruz kalınarak gerçekleştirilmesidir. Aşırı soğuk, aşırı sıcak, nem, yağmur, aşırı rüzgâr gibi koşullar işçilerde dikkat kaybına, çabuk yorulmaya, dalgınlığa sebep olabilmektedir.

İnşaatın doğası gereği bir yapının inşasına önce temel atılarak yani zemin seviyesinin altında çalışma yapılarak başlanır. Daha sonra yapım faaliyeti yükselmeye başlamaktadır. Yapının özelliklerine göre bu yükseklik yüzlerce metrelere kadar çıkabilmektedir. Bu durum işçi veya malzeme düşmesine bağlı kaza risklerini ciddi bir şekilde arttırmaktadır.

“İnşaat işleri, yatay ve düşey düzlemde çoğunlukla insan gücüne dayanarak taşıma yapılmasını gerektiren uygulamalardan oluşmaktadır. Dolayısıyla şantiyelerdeki bu hareketlilik, kaldırma ve taşıma kusurlarına bağlı olarak düşme, kayma, çarpma, sonucu oluşan kazalara yol açmakta ve bel fitiği gibi bazı meslek hastalıklarının sıklıkla görülmesine sebep olmaktadır. Belirtilmesi gerekir ki inşaat sektöründeki bu hareketlilik, bir fabrikadaki hareketliliğin aksine önceden belirlenmiş kesin bir insan ve malzeme güzergahları üzerinde orta çıkmamaktadır. İşçilerin inisiyatifi ile sürekli değiştirilebilen rotalarda gerçekleşmektedir. Bir sisteme oturtulamamış bu hareketlilik, işçilerin kaza risklerine karşı korunmasını zorlaştırmaktadır.”<sup>510</sup>

Şantiyelerde bulunan çalışma alanları aynı anda farklı görevlere sahip birden fazla çalışma grubuna ihtiyaç duyulan işyerleridir. Şantiyede, farklı bölümlerde, yapı veya yapıların farklı katlarında çalışması lazım gelen işçi gruplarının sürekli izlenip denetlenmesi çoğunlukla mümkün değildir. Bu durum sektördeki risklerin oldukça fazla olmasının başlıca nedenlerinden sayılabilir.

İnşaat işleri genellikle alt yükleniciler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bir inşaat şantiyesinde aynı çalışan birçok alt yüklenici bulunabilmektedir. Bu alt yükleniciler birbirlerinden farklı organizasyonlara ve iş disiplinlerine sahiptir. Birbirinden farklı

<sup>509</sup> Detaylı bilgi için bkz. YILDIZ/YILMAZ, s. 47 vd.

<sup>510</sup> YILDIZ/YILMAZ, s.50.

davranış biçimleri sergileyen bu gruplar, şantiyede ortak bir iş güvenliği kültürü geliştirilmesini güçleştirmektedir.

İnşaat sektörünü iş güvenliği açısından riskli bir sektör haline getiren bir diğer neden ise sıklıkla dile getirdiğimiz üzere her şantiyenin şartlarının kendine özgü olmasıdır. Üstlenilen her bir projede, proje süresi, fiziki boyutlar, iklim, üretim yöntemi, zemin topoğrafyası gibi pek çok farklı açıdan kendine özgü şartlar meydana gelmektedir. Bu durum, şablon iş sağlığı ve güvenliği önlemleri oluşturulmasını ve uygulanmasını imkânsız hale getirmekte şantiyelerin kendine özgü şartlarına göre alınacak önlemlerin güncellemesini gerektirmektedir.

## **II. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ**

İş güvenliği önlemlerinin hem mevzuata hem de bilimsel ve teknolojik gelişmelere göre en üst düzeyde alınması durumunda dahi inşaat sektörü yukarıda açıklanan kendine özgü çalışma koşulları nedeni ile riskli bir sektör olma özelliğini kaybetmeyecektir. Bununla beraber sektörün kendine özgü çalışma koşullarından kaynaklanan riskleri en aza indirmek hem manevi hem de maddi kayıpların önüne geçmek mümkündür.

Bilindiği üzere inşaat sektörü ülkemizin ekonomisine en fazla katkı sağlayan sektörlerden biridir. Bu alanda yaşanan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilen iş kazalarının en aza indirgenmesi, güvenli çalışma koşulları sağlanarak hem anayasal hakların korunması hem de iş kazalarından kaynaklanan maddi kayıpların azaltılması, üretimin kesintiye uğramasının önlenmesi neticesinde artan iş gücü verimi ülke kalkınmasına fayda sağlamaktadır.

Yukarıda genel olarak bahsedilen İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerin yanı sıra, sektörün getirdiği matbu olmamakla beraber alınması gereken önlemler bulunmaktadır.

### **A. Eğitim**

Bir şantiyede iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için en alınabilecek en önemli önlemlerden birinin, işçilerin, işveren vekillerinin ve hatta işverenlerin eğitilmesi olduğundan yukarıda bahsetmiştik.

“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ‘in 6. maddesi uyarınca; İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, işe başlama eğitimi almasını sağlar. Bu eğitimler işverence veya işveren tarafından görevlendirilen bilgi sahibi ve deneyimli çalışanlarca verilebilir. İşe başlama eğitimleri, temel eğitimlerin gerçekleştirilmesine kadar geçen sürede çalışanın tehlike ve risklere karşı korunmasını sağlayacak nitelikte olmalı ve uygulamalı olarak verilmelidir. İşe başlama eğitimi her çalışan için en az iki saat olarak düzenlenir. Bir inşaat işçisinin şantiyede çalışmaya başlamasından önce gerekli İSG eğitimleri tamamlanmalıdır. İşe girişte verilen bu eğitim yönetmeliğin tehlike sınıflarına göre belirlenen sürelerle verilmesi zorunlu tutulmuş temel eğitimlerden farklıdır. Yönetmeliğin 6. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işe başlama eğitiminde geçen süreler temel eğitim sürelerinden sayılmamaktadır. Aynı maddenin birinci fıkrası uyarınca işveren yönetmeliğin ekinde belirtilen konuları içerecek temel eğitimleri işçinin işe başlamasından sonra kısa sürede verilmesini sağlamalıdır. Bahsi geçen temel eğitimler değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır. Yönetmelik düzenli aralıkları; Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce olarak belirlemiştir.

Yönetmeliğin 11. maddesi uyarınca işçilere verilecek temel eğitimler, işin devamı süresince her bir işçi için, az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat, tehlikeli işyerleri için en az on iki saat, çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat sürecek şekilde verilmelidir.

İSGK m.9 uyarınca, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda çıkarılan, 26.12.2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliği “’ne göre inşaat işleri çok tehlikeli sınıfta yer almaktadır.

Bir inşaatın yapımı esnasında birden çok çalışma grubu olduğunu, her çalışma grubunun farklı görevleri olduğunu yukarıda detaylıca belirtmiştik. Dolayısıyla bir inşaatın tamamlanması esnasında yapılması gereken faaliyetlerin tümü çok tehlikeli

sınıfta yer almamaktadır.<sup>511</sup> Ancak İSGK m.9/2 ve İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliği m.2/1 tehlike sınıflarının tespitinde o işyerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfının esas alınması gerektiğini öngörmüştür. Asıl işin tespitinde tereddüde düşülmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılması gerekmektedir. Asıl işin yanında veya devamı niteliğinde faaliyet alanının genişletilmesi halinde ise o işyerinde tehlike sınıfı yüksek olan işin esas alınması gerekmektedir. Buradan hareketle inşaat faaliyetleri kapsamında kalan bütün işler çok tehlikeli sınıfta kabul edilmekte ve mevzuatın çok tehlikeli sınıflar için öngördüğü hükümler uygulanmaktadır.

## **B. Kişisel Koruyucu Ekipmanlar**

İnşaat sektörünün kendine özgü çalışma şartları gereği şantiyelerin oldukça tehlikeli çalışma alanları olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla inşaat işçilerinin diğer sektörlerdeki işçilere nazaran daha farklı koruyucu ekipmanlar kullanması gerekmektedir.

Bir inşaat işçisine, işvereni tarafından, çalışmaya başlamadan önce ilk olarak baş koruyucu baret, başlık veya kask, uyarıcı renklerde reflektörlü yelek ve çelik tabanlı, çelik burunlu iş ayakkabısı verilmektedir. Bu üç kişisel koruyucu ekipman inşaat işçilerinin, çalışma şartlarından kaynaklanan risklerden büyük oranda korunmasını sağlamaktadır. Uygulamada sıklıkla inşaat işçilerinin koruyucu ekipmanlarını kullanmadığı veya kaybettiği durumlar görülmektedir. İşverenlerin, bu noktada gerekirse cezai yaptırım uygulayarak işçilerin bu önlemlere uymasını sağlaması gerekmektedir.<sup>512</sup>

Şantiyelerde düşen cisimlerin işçilerin başlarına çarpmaları nedeni ile ağır yaralanmalar ve hatta ölümler sıklıkla meydana gelmektedir. Bu nedenle işçiler, düşmeye bağlı kazalardan korunmak için şantiye sahasında devamlı olarak baş koruyucu

---

<sup>511</sup> İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliği, bina projelerinin geliştirilmesi, yeni binaların inşaat sonrası temizliği gibi faaliyetler az tehlikeli , hazır mutfaklar, mutfak tezgahları, gömme dolaplar, iç merdivenler ile ince tahta, lambri ve benzerlerinin montajı işleri, başka yerde sınıflandırılmamış diğer yer döşeme ve kaplama ile duvar kaplama işleri (halı, taban muşambası ve diğer esnek yer kaplamaları ile duvar kaplama işleri) ve dekoratif malzemenin, bezemelerin ve süslerin montajı ile inşaatlardaki bys. diğer bütünleyici ve tamamlayıcı işler (radyatörleri kaplayan ızgaraların montajı ile akustik panel, karo veya diğer malzemeleri içeren akustik işler dahil) gibi faaliyetleri tehlikeli sınıfta saymıştır.

<sup>512</sup> Uygulamada kişisel koruyucu ekipmanlarını kaybeden işçilerden bu ekipman ücretlerinin tahsis edildiği veya koruyucu ekipmanları olmayan işçilerin şantiyeye alınmadığı sıklıkla rastlanılan bir durumdur. Bu işyeri uygulamalarının olduğu şantiyelerde her ne kadar işverenin kişisel koruyucu donanımları sağlamak yükümlülüğü olsa da ekipman ücretini maaşından harcamak istemeyen veya şantiyeye giremediği için günlük yevmiyesinin kesileceğini bilen işçilerin kişisel koruyucu ekipmanlarını kaybetmediği veya bu konuda daha özenli davrandığı görülmektedir.

baret, başlık veya kask kullanmalıdır.<sup>513</sup> Şantiye sahasına baş koruyucu ekipmansız kimsenin girmesi yasaklanmaktadır.

Birçok sektörde kullanılmakta olan genellikle işçiler tarafından kullanılan reflektörlü yelekler veya bir diğer adı ile ikaz yelekleri, genellikle neon turuncu, neon sarı gibi uyarıcı, dikkat çekici, kolayca fark edilebilen renklerde kullanılmaktadır. Reflektör, ışığın yansımaya sağlayan özel bir kumaş yapısına verilen isimdir. Reflektör kumaşlar, ikaz yeleklerinde genellikle şerit halinde kullanılmaktadır. Hem ışığı yansıtan hem de çevredeki ortam ile kontrast oluşturduğu için insan beyninin kolaylıkla algıladığı renklerden oluşan bu yelekler, gece ve gündüz işçilerin kolaylıkla fark edilmesini sağlamaktadır. Şantiyelerde çeşitli tehlike arz eden iş makinaları ile birlikte çalışan işçilerin, kolaylıkla fark edilebilir olması, iş makinası operatörleri tarafından da kolaylıkla görülmelerini sağlamakta, dolayısıyla iş makinası kaynaklı iş kazası risklerini oldukça düşürmektedir.

İnşaat sahalarında birçok sivri, kesici, delici malzeme bulunması, işçilerin genellikle kaldırma, taşıma gibi beden gücüne dayanan çalışmalarının olması ciddi ve geri dönüşü olmayan iş kazalarına yol açabileceğinden şantiyelerde çelik tabanlı, çelik burunlu iş ayakkabıları kullanılmaktadır. Çelik taban, işçilerin yanlışlıkla sivri, kesici, delici malzemelere basarak yaralanmalarını, çelik burun ise taşıma kaldırma kusurlarından kaynaklanan cisim düşmesi yaralanmalarını engellemektedir.

İnşaat işçileri bir şantiyede hangi görevde çalışırsa çalışsın bu üç koruyucu ekipmanı kullanmaları zorunludur. Bununla birlikte belirtilmesi gerekir ki bu koruyucu ekipmanlar yalnızca inşaat işçileri tarafından değil işverenler, işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve hatta zaman zaman inşaat sahasına giren sivil insanlar tarafından da kullanılmaktadır. Ancak yukarıda ayrıntılı açıkladığımız üzere şantiyelerde farklı görevleri olan birçok işçi grubu bulunmaktadır. Bu işçiler aldıkları görev nedeniyle maruz kalabilecekleri risklerden korunmak için farklı ve çeşitli koruyucu ekipmanlara ihtiyaç duymaktadırlar.

İnşaat işçileri çoğunlukla zamp, yapıştırıcı, tutkal, asfalt, katran ve solvan içeren insan sağlığına zararlı kimyasallar veya silika, asbest<sup>514</sup> içeren tozlar ve kumlar

---

<sup>513</sup> ERCAN, “Türkiye’de Yapı Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi”, Politeknik Dergisi Cilt:13 Sayı:1 s.49-53, 2010.

<sup>514</sup> Avrupa Birliği ülkeleri 1980’lerden itibaren bireysel olarak asbest kullanımını yasaklamaya başlamış ve nihayet 1 Ocak 2005 tarihinde ise tüm üye ülkelerde asbest üretim ve kullanımı yasaklanmıştır.

içerisinde çalışmaktadırlar. Bu tehlikelere karşı işçiler solunum koruyucu maskeler veya respiratör (solunum cihazları) kullanmalıdır.<sup>515</sup>

Şantiyeler vinç, kepçe, greyder gibi yüksek sesli çalışan iş makinalarının bulunduğu, yıkım, kesim, montaj, kaynak işleri, beton dökümü gibi yüksek sese neden olan faaliyetlerin yapıldığı oldukça gürültülü çalışma alanlarıdır. Bu durum hem iş makinası kullanan işçilerin hem de çevredeki işçilerin sürekli yüksek sese maruz kalmaları neticesinde işitme sorunları ve hatta işitme kayıpları yaşamalarına neden olmaktadır. Yüksek ses kaynaklı sağlık problemlerinden korunmak için işçilerin koruyucu kulaklık veya kulak tıkacı kullanmaları gerekmektedir.<sup>516</sup>

İnşaat alanında sıklıkla kaynak işleri yapılmaktadır. Kaynak işlerinde çalışan işçiler ve çevresindekiler toz, metal parçaları, kaynak gazı ve dumanı gibi sağlığa zararlı ve tehlikeli maddelere, kaynak esnasında ortaya çıkan zararlı ışınlara, gürültülere ve elektrik kaynaklı tehlikelere maruz kalmaktadırlar. Bu sebeple kaynak işinde çalışan işçiler, kaynak sırasında uçan parçacıklara ve ışınlara karşı, kenarları kapalı cam gözlükler, başlık tipi yüz ve göz siperliği kullanmalıdır.<sup>517</sup> Kaynak işçileri el, kol gibi açıkta kalan vücut kısımlarını kaynak işinde ortaya çıkan morötesi ışınlar, sıcak parça sıçramaları gibi tehlikelerden korunmak için özel koruyucu giysiler kullanmalıdır. Morötesi ışınlar pamuklu, yünlü ve sentetik kumaşları çok kısa sürede tahrip ettiğinden kaynak işçileri çalışırken deri eldiven, kolluk gibi koruyucu ekipmanların yanında deri önlük benzeri giysiler kullanmak zorundadır.<sup>518</sup>

İnşaat sektöründe, yüksekte düşmeye bağlı ölümler veya ağır yaralanmalar oldukça sık görülmektedir. İş kazası istatistiklerine göre %12 oranında<sup>519</sup> meydana gelen yüksekte düşmelere karşı yaşam hattı adı verilen bir sistem ve emniyet kemerleri kullanılmalıdır. Yaşam hattı veya bir diğer adı ile emniyet hattı, yüksekte çalışma durumlarında çalışma yapacak işçinin paraşüt tipi emniyet kemerini, düşüş

---

28539 sayılı ve 25.01.2013 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik” gereği ülkemizde de asbest ve asbestli ürün üretimi ve bunların her türlü ticareti yasaklanmıştır. Ancak uygulamada halen asbest kullanımına rastlanmakta, özellikle kentsel dönüşüm faaliyetleri kapsamında gerçekleştirilen yıkımlarda eskiden kullanılmış olan asbest tozlarının açığa çıkması işçilerin kanserojen bu madde ile temas etmelerine neden olmaktadır.

<sup>515</sup> ERCAN, s.52.

<sup>516</sup> ERCAN, s.52.

<sup>517</sup> KAYMAZ, “Kaynak İşlerinde İş Kazası ve İşe Bağlı Sağlık Problemlerine Neden Olan Faktörler ve KKD Kullanımının Bu Faktörlere Etkileri Üzerine Çevresel ve Teknik Araştırma” (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi/ Araştırma), Ankara 2014., s.28.

<sup>518</sup> KAYMAZ, s. 29-30.

<sup>519</sup> ERCAN, s.52.

durdurucu ile bağladığı ve çalışmasına engel olmayacak şekilde hazırlanmış ve düşme durumlarında durdurma vazifesi gören sisteme verilen isimdir. Yaşam hatları yatay ve dikey olarak kurulabilmektedir. Yaşam hattı kullanımını yüksek düşme kaynaklı meydana gelebilecek kazaların büyük oranda önüne geçmektedir.

Şantiyelerde yüksekten düşme riskini azaltmak için yaşam hattının yanı sıra “güvenlik ağı” veya “güvenlik filesi” adı verilen ağ benzeri koruyucu malzeme de kullanılmaktadır. İnşaatlarda çalışanların yüksekten düşme riskini ortadan kaldırmak, merdiven boşluklarına düşmeleri engellemek amacı ile kullanılır. Güvenlik ağı, kullanılan yerlerde taşıma mukavemeti sayesinde yukarıdan aşağı herhangi bir şey düşmesi önlenmekte hem yukarıdakilerin hem de aşağıda bulunan çalışanların veya eşyaların korunması sağlanmaktadır. Güvenlik ağları yüksekte çalışan işçilerin düşmelerini önlemenin yanı sıra aşağıda çalışan işçilerin yaralanmalarına neden olabilecek malzemelerin düşmelerini de büyük oranda engellemektedir. Ancak belirtilmesi gerekir ki güvenlik ağları her inşaat tipinde kullanılamamaktadır. Bu sebeple daha fazla inşaat tipinde kullanılabilir olma özelliğini taşıyan yaşam hatları uygulamada daha sık gördüğümüz iş güvenliği önlemleri arasında yer almaktadır.

### **C. Şantiye Alanı Düzenlemeleri**

İnşaat alanlarının çok sayıda tehlikeli madde ve cisim içeren çalışma alanları olması dolayısıyla her ne kadar başka sektörlerdeki kadar çalışma alanı güvenliği sağlanamayacak nitelikte olsa kendine özgü çevre düzenlemeleri ve planlamaları yapılmasını gerektirmektedir.

Şantiye alanındaki tehlikeli kısımlar sınırlandırılmalı, bu tehlikeli kısımlara görünür şekilde yazılmış uyarı levhaları koyulmalı ve geceleri kırmızı ışıkla aydınlatılmalıdır.<sup>520</sup>

İnşaatın devamı esnasında keskin kenarlı, sivri uçlu malzeme ve atıklar çevreye dağınık bir biçimde ortalıkta bulunmamalıdır. Malzemeler kaza riski doğuracak veya işçiler için tehlike oluşturabilecek şekilde istiflenmemelidir.<sup>521</sup>

İnşaat alanları içerisinde oldukça yoğun bir taşıt trafiği olması şantiye içi trafik kazaları kaynaklı yaralanmalar ve ölümlerin meydana gelmesine neden olmaktadır.

---

<sup>520</sup> ERCAN, s.52.

<sup>521</sup> ERCAN, s. 52.



Şantiyelerde engebeli ulaşım yolları, zorlu hava şartları, şantiye alanında birçok alt yüklenici ve aracının aynı anda bulunması, zaman baskısı gibi etkenler taşıma, yükleme ve boşaltma gibi işlerin icrası esnasında iş kazalarının yaşanmasına sebebiyet vermektedir.<sup>522</sup> İnşaat alanında yaşanan araç kazalarının çoğu araç operasyon ve organizasyonların yetersiz planlanmasından kaynaklanmaktadır.

Araç trafiğinin risk teşkil etmeyecek bir biçimde düzenlenmesi, güvenli işyerlerinin, araçların, sürücülerin ve çalışma uygulamalarının sağlanılıp sürdürülmesine dayanmaktadır. Olası risklerin değerlendirmesi ve güvenli şantiye alanı planlamasının inşaat faaliyetine başlanmadan önce yapılması araç kaynaklı iş kazası yaşanma riskini azaltmaktadır.

“İnşaat sektöründe tünel, köprü, yol ve bazı yıkım işleri gibi faaliyetlerde maliyet ve zaman açısından iş makinaları ile çalışmak yerine patlayıcı madde kullanımı tercih edilebilmektedir. Bu durum patlayıcı kaynaklı iş kazalarına buna bağlı olarak ölümlere veya ağır yaralanmalara yol açabilmektedir. Patlatma işleri çok tehlikeli işler sınıfına girdiğinden kullanımı, taşınması ve depolanması uygun şartlar altında gerçekleştirilmesi zorunludur. Öncelikle Patlatma ruhsatı alınmalı, güvenlik güçleri eşliğinde taşınmalı, uygun koşullara sahip konum veya tesisata sahip yerlerde depolanmalı, kullanımının önceden belirlenmiş yüksek iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile çalışanlar patlatma alanından uzaklaştırılarak gerçekleştirilmelidir.”<sup>523</sup>

Bununla beraber yukarıda da değindiğimiz üzere tüm çalışanların o şantiyeye özgü tehlikelere karşı alınmış iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyması gerekmektedir.

İnşaat sektörünün niteliği gereği iş sağlığı ve güvenliği açısından çok riskli olması, birçok farklı çalışmanın yapılmasını gerektirmesi, İSG önlemlerinin her şantiyenin, her çalışmanın özelinde yapılacak risk değerlendirmesi neticesinde alınmasını gerektirmektedir. İşveren, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri yakından takip etmeli, şantiye alanında yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı bulundurmalı, alabileceği önlemleri en üst seviyede almalıdır.

---

<sup>522</sup> YILDIZ/YILMAZ, s.99.

<sup>523</sup> Detaylı bilgi için bkz. YILDIZ/YILMAZ, s.134-141.

## SONUÇ

Bu çalışmada, iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, uluslararası işgücü mevzuatı ve Yargıtay kararları kapsamında, ülkemiz başta olmak üzere bütün dünyada en çok istihdam sağlayan sektörlerden biri olan inşaat sektöründeki iş ilişkileri değerlendirilmiştir.

İnşaat sektöründe iş ve sosyal güvenlik mevzuatı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, uluslararası işgücü mevzuatı uygulamalarının incelenmesinden önce ilk bölümde inşaat sektörü, sektörün Türkiye’deki gelişimi, istihdama ve ekonomiye sağladığı katkılar irdelenmiştir. Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’nın yaklaşık %6’sını oluşturan ve 1,5 milyon kişiye iş yaratan, Türkiye’nin ekonomik kalkınmasında oldukça önemli bir rol oynayan inşaat sektörünün önemini irdelenmesi hedeflenmiştir.

Çalışmamızın bu bölümünde sektörde görülen iş sözleşmesi şekilleri açıklanmıştır. Bu bölümde yalnızca İş Kanunu’nda belirtilen iş sözleşmelerinden değil aynı zamanda inşaat sektöründe sıklıkla bir istihdam şekli olarak kullanılan alt yüklenicilik sözleşmeleri de incelendiğinden başlıkta, “İnşaat Sektöründe Görülen Sözleşme Şekilleri” ifadesi kullanılmıştır. Bu bölümde öncelikle yurtiçinde görülen iş sözleşmesi şekilleri kapsamında İş Kanunu’nda hükme bağlanmış ve sektörde farklı şekillerde karşılaşılan sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri, belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri, tam ve kısmi süreli iş sözleşmeleri, mevsimlik iş sözleşmeleri, takım sözleşmeleri açıklanmıştır. İnşaat sektöründe çoğunlukla sürekli iş sözleşmelerinin görüldüğü ancak nadiren de olsa çatının yapımı, demir bahçe kapılarının yapımı ve montajı gibi 30 günden az süren işlerin yapımı için süreksiz iş sözleşmeleri akdedildiği tespit edilmiştir.

Daha sonra inşaat sektörünün süreç değil proje bazlı olması, işverenlerin düzenli olarak yeni iş alamama ihtimali ve bir yapının inşasında birbirinden farklı görevleri olan çalışma gruplarının olması gibi sebeplerle sektördeki işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi bağlama eğilimi açıklanmıştır. Bu kısımda, sektör bazlı bir değerlendirme yapabilmek adına, doktrinde yer alan ihale ile iş alınması durumunda belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı tartışmasına değinilmiştir. Bu bağlamda İhale usulü alınacak inşaat işi ne olursa olsun bir işin tamamlanması söz konusu olacağından, fikir ayrılığının temelini oluşturan, işin niteliğinin mi yoksa ihale ile alınan işin süreli olmasının mı temel alınacağı hususunun inşaat sektöründe tartışma

konusu olmayacağı değerlendirilmiştir. Bu kısımda ayrıca İş Kanunumuzun 11. maddesinin 2. fıkrası gereği zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için aranan “objektif neden” kavramının üzerinde durulmuş ve inşaat sektöründe zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01.11.2012 tarihli 2012/15230 Esas ve 2012/35677 Karar numaralı kararı isabetli bulunmuş, uygulamada zaman zaman malzeme fiyatlarının aşırı artışı, hava muhalefeti, malzeme tedarikinin yapılamaması gibi sebeplerle inşaat projelerinin teslim tarihlerinin uzaması gibi görüşümüze göre objektif koşul içeren durumların oluşabileceği bu nedenle gerekirse mahallinde uzman bilirkişiler aracılığı ile keşif yapmak suretiyle davacının görevi ve yaptığı iş de dikkate alınarak iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığının, zincirleme yapılabilmesi için esaslı bir neden olup olmadığının tespit edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

İş Kanunu’nda yer alan tam ve kısmi süreli iş sözleşmeleri incelenmiş ve inşaat işinin niteliği gereği işler oldukça uzun sürmekte ve hatta genellikle fazla çalışma yapılmasını gerektiren çalışma koşulları sebebi ile inşaat işverenlerinin kısmi süreli çalışan işçi istihdam etme yolunu tercih etmediği belirtilmiştir. Bu bölümde uzaktan çalışma kavramı incelenirken her ne kadar sektörün oldukça büyük bir kısmının işin niteliği ve fiziksel gerekçeler ile uzaktan çalışma yapılması mümkün olmasa da inşaat sektörünün farklı iş kollarını da içeren yapısı gereği projelendirme aşamasında uzaktan çalışma örneklerine rastlandığı tespit edilmiştir. Sektörün ayrılmaz bir parçası kabul edilen mimari tasarım, mimari projelerin çizimi veya ruhsat alma aşamasında tamamlanması gereken ısı yalıtım projeleri çizimi, akustik rapor ve projeleri, mekanik tesisat projeleri vb. hizmetleri sunan işyerlerinin COVID-19 kaynaklı küresel pandemi nedeni ile uzaktan çalışma modeline geçtikleri vurgulanmıştır. İş Kanunu’nda belirtilen iş sözleşmesi türlerinden son olarak mevsimsel iş sözleşmeleri genel hatları ile açıklanmış ve inşaat sektöründeki görünümü incelenmiştir.

Daha sonra her ne kadar aslen bir iş sözleşmesi şekli olmasa da uygulamada oldukça sık görülen ve aslında dolaylı yoldan bir tür işçi istihdam etme yöntemi olarak kullanılan alt yüklenicilik sözleşmeleri de incelenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle sektörün yargıyı en çok meşgul eden problemi haline gelen alt yüklenicilik/taşeronluk sözleşmelerine değinilmiş, daha sonra İş Kanunu’nda yer alan alt işverenlik müessesesinin gündeme gelebilmesi için gereken şartlar irdelenmiştir. Alt işverenlik ilişkisinin meydana getirdiği İş K. m.2/7 hükmünde ifade edilen “birlikte sorumluluk”

kavramından anlaşılması gerekenin müteselsil sorumluluk olduğu vurgulanmış ve alt işverenlik ilişkisinde görülen muvazaalı işlemler açıklanmıştır.

Alt işverenlik kavramı belirtildiği şekilde genel hatları ile incelendikten sonra inşaat sektöründe alt işverenlik ilişkisi, görünüm biçimleri ve sonuçları detaylandırılmıştır. Bu doğrultuda inşaat sektöründe yapılan faaliyetlerin oldukça farklı uzmanlık alanlarına sahip olmasının alt işverenlik ilişkisinin hukuken geçerli kurulup kurulmadığının tespitini güçleştirdiği görüşümüz ifade edilmiştir. Alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu taraflardan birinin ticari faaliyet alanının veya ana statüsünün inşaat faaliyetlerini içermemesi durumunda kural burada geçerli bir alt işveren ilişkisinin varlığının kabulünü gerektirse de bu durumda dahi somut olay özelinde değerlendirme yapılması, kanunda, içtihatlarda ve doktrinde belirtilen diğer şartların varlığının detaylıca araştırılması gerektiği vurgulanmıştır. İnşaat faaliyetleri gösteren firmaların, uzmanlık, araç- gereç yeterliliği, tecrübe vb. konularda eşit yeterliliğe sahip bulunmadığından, kimi zaman alt işverenlik sözleşmesinin, her iki tarafının da inşaat firması olması durumunda da kanunun cevaz verdiği “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” şartına uyabileceği ifade edilmiştir. Bununla beraber, işletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren herhangi bir zorunluluktan bahsetmek mümkün değilse, bir inşaat firmasının ana faaliyet konusunu oluşturan bir iş bölünerek de olsa kendisi de bir inşaat firması olan alt işverene verilmekteyse, burada geçerli bir alt işverenlik ilişkisinden bahsetmenin mümkün olmayacağı vurgulanmıştır. Ayrıca müteahhitlik yetki belgelerinin veya uygulamada sıklıkla kullanılan adıyla “inşaat karnesi”nin yetersizliği sebebi ile kamu veya özel ihalelere katılamayan inşaat firmalarının, müteahhitlik yetki belgeleri yeterli olan inşaat firmaları ile o ihale özelinde kurmuş olduğu adi ortaklıkların hukuki durumuna değinilmiş, bu hukuki ilişkide herhangi bir alt işverenlik ilişkisi meydana getirmediği, iki firmanın da o şantiyede çalışan işçilerin tamamından müteselsil sorumlu olduğu, buradaki sorumluluğun alt işverenlik ilişkisinden değil, firmalar arasında kurulmuş olan adi ortaklıktan kaynaklandığı belirtilmiştir. Son olarak inşaat sektöründe sıklıkla kullanılan “anahtar teslim sözleşmeleri” genel hatları ile açıklanmış ve asıl yüklenici tarafından alt yükleniciye anahtar teslim inşaat sözleşmesi ile ifası üstlenilen edimin devredilmesi halinde artık herhangi bir asıl işveren- alt işveren ilişkisinden bahsetmenin mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

İnşaat sektöründe faaliyet gösteren firmaların yurtdışında da faaliyet gösterdiği ve Türk işçilerin çalıştırılmak üzere bu firmalar tarafından istihdam edildiği bilinmektedir. Buradan hareketle çalışmamızın bu bölümünde yurtdışında çalışan işçilerin bu iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve yan haklarının belirlenmesi ve uygulama koşulları üzerinde durulmuştur. Öncelikle, iki devlet arasında bağitlanan, işçilerin; anlaşmanın diğer tarafı olan devletteki güvenlikleri, yaşam ve çalışma şartları, ülkelerine geri dönüşleri gibi konularda hüküm ve koşulları düzenleyen ikili işgücü anlaşmalarından bahsedilmiştir. Türkiye 02.04.2022 tarihi itibari ile Almanya, Hollanda, Avustralya, Avusturya, Belçika, Fransa, KKTC, Katar, Libya, Ürdün, Azerbaycan ve Kuveyt ile ikili işgücü anlaşması imzalamış bulunmaktadır. İkili işgücü anlaşmalarına ilave olarak, 16/2/2008 tarihli 26789 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği’nin 4/1. Maddesi uyarınca Yabancı bir ülkede Türkiye’den işçi götürerek çalışmak isteyen firmaların işçi teminine veya yurtdışında işçi olarak çalışmak isteyenlerin yurtdışına gönderilmesine aracılık etme konusunda İŞKUR ve İŞKUR tarafından işçi bulmaya aracılık izni verilen özel istihdam bürolarının yetkili olduğu, İşverenlerin, Yurtdışı İstihdam Yönetmeliğinin 5. maddesinde belirtilen belgelerle birlikte yurtdışı hizmet akdini İŞKUR' a onaylatarak işçileri çalışma amaçlı yurtdışına götürebileceği açıklanmıştır.

Çağımızın getirdiği globalleşmenin bir sonucu olarak ülkeler arasındaki ekonomik, ticari, siyasi ve kültürel ilişkiler sıklaştıkça bir ülkeden diğer bir ülkeye çalışmak üzere gidenlerin sayısı da artmaktadır. Buna bağlı olarak, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti önemli bir sorun olarak ortaya çıkmakta olduğu ifade edilmiş, Türkiye’nin en fazla işçi gönderen ülkeler arasında bulunmasının bu sorunun ülkemiz için oldukça fazla önem teşkil ettiği vurgulanmıştır. Bu nedenle yurtdışı iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespitinin nasıl yapılacağı hakkında detaylı açıklamalarda bulunulmuştur.

İş ilişkisinin ayrılmaz bir parçasını oluşturan sosyal güvenlik haklarının yurtdışında istihdam edilen işçiler bakımından gündeme gelme şekilleri açıklanmıştır. Yine iki devlet arasında bağitlanan yurtdışında sosyal güvenliğe tabi olarak geçen sürelerin yurtiçinde geçmiş gibi kabul edilmesi veya yurtiçinde sosyal güvenliğe tabi geçen sürelerin yurtdışına taşınması ve taşınan ülkede sosyal güvenliğe tabi olarak geçmiş kabul edilmesini sağlayan iki ülke arasında yapılan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri açıklandıktan sonra bu yönde bir anlaşma yapılmamış herhangi bir devlette sosyal güvenliğe tabi olarak geçen sürelerini kişinin kendi ülkesinde sosyal

güvenliğe tabi olarak geçmiş kabul edilebilmesine imkan veren yurtdışında geçen çalışma sürelerinin borçlanılması müessesesinden bahsedilmiştir.

Çalışmamızın ana konusunu oluşturan ikinci bölümde inşaat sektöründe görülen iş hukuku uygulamaları ele alınmıştır. Bu bölümde, ücret, sektördeki çalışma koşulları, dinlenme hakları ve uygulanma biçimleri ve iş sözleşmesinin sona ermesi konuları, çalışma konumuzun oldukça geniş olması sebebi ile inşaat sektöründe en çok görülen, uygulanan veya problem yaratan durumlar ele alınarak genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Anayasamızın 18. Maddesi “*Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.*” Hükmü ile ücret ödenmeksizin çalışmanın kesin yasaklanmıştır. İşçinin iş görme ediminin karşılığı olarak alması gereken ücret kavramının inşaat sektöründeki görünümü incelenmiştir.

İnşaat projeleri nitelikleri itibariyle süresinde bitirilmesi gereken işlerdendir. İnşaat teslim süresinin uzaması inşaat işvereni açısından ciddi maddi kayıplara yol açmakta olduğundan uygulamada genellikle inşaat işçilerin, yapmış oldukları iş üzerinden ücret aldığı belirtilmiştir. Uygulamada bu ücret sistemine metrekare veya metreküp usulü ücret adı verilmektedir. Bu ücret sisteminin işveren tarafından işe başlanmadan önce metrekare/metreküp başına bir bedel belirlendiği işçilerin günlük asgari yevmiyesinin üzerine yapmış oldukları iş için metrekare veya metreküp başına ek ücret/ek yevmiye aldığı bir sistem olduğu açıklanmıştır. Bu sistemin hem işçi hem de işveren için yararlı bir sistem olarak değerlendirilebileceği belirtilse de işçinin fiziki olarak daha çok yıpranabileceği vurgulanmıştır.

Uygulamada yalnızca ücretin ödenip ödenmemesine ilişkin ihtilaflar çıkmamaktadır. Aynı zamanda ücretin miktarı da sıklıkla ihtilaf konusu olmaktadır. İş mevzuatımızda yer verilmeyen, TBK m.401 bahsedilen ancak anlaşılması gerekenin ne olduğu ayrıca düzenlenmeyen emsal ücret kavramı Yargıtay kararları ile açıklığa kavuşturulmak istendiği belirtilmiştir. Bu kapsamda istikrarlı Yargıtay kararları doğrultusunda, İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirleneceği belirtilmiştir. Bununla beraber ispat sıkıntısı yaşayan işçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar

dikkate alınarak imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıkması halinde tanık dinletebileceği ifade edilmiştir.

Emsal ücretin tespitinin inşaat sektöründe görülen uyuşmazlıkların oldukça önemli bir kısmında görüldüğü açıklandıktan sonra bir inşaat şantiyesinde çalışmakta olan pek çok işçi grubu olduğu ve her işçi grubunun yaptığı işin farklılık gösterdiği dolayısıyla işçilerin inşaatta yaptığı işler, meslekte geçirdiği süreler ve meslek unvanları göz önünde bulundurularak emsal ücret tespiti yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Beden gücüne dayalı olarak yapılan işin ağırlığı kadar işçilerin meslek unvanlarının da emsal ücretlerin farklılık göstermesine neden olduğu örneklendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

İnşaat sektöründe en fazla sorun yaşanan olgulardan bir diğeri çalışma sürelerinden kaynaklanan sorunlardır. Dolayısıyla çalışmamızın bu bölümünde çalışma sürelerinden, esnek çalışma prensibinden, gece çalışmalarından ve fazla çalışma kavramından bahsedilmiştir. Bu kısımda İnşaat sektörünün esnek çalışmaya en çok ihtiyaç duyulan sektörlerden birisi olduğu ifade edilmiş ise de ağır beden gücüne dayanan inşaat işinde haftada 66 saatlik bir çalışmanın işçinin bedenini çok yorabileceği dolayısıyla işçileri yıpratılabileceği vurgulanmıştır.

İnşaat sektöründe gece çalışmalarının şehir içinde, işlek caddelerle ulaşımın sağlandığı veya şehir içinde olmasa dahi trafikte sıkışıklık meydana getirebilecek konumlarda yapılmakta olan inşaat projelerinde beton dökümü gibi geniş ve büyük araçlarla yapılması gereken işlerin günün her saatinde yapılmasına müsaade edilmemesi, inşaatın bağlı bulunduğu belediyelerin günlük karayolu ulaşımını engellememesi veya aksatmaması gibi sebeplerle genellikle 20:00'dan sonra beton dökümüne izin vermesi gibi sebeplerle gece çalışmalarının görüldüğü belirtilmiş işverenlerin gece çalışması yapan işçilerini iş mevzuatı gereği ertesi gün çalıştırmaması gerektiği vurgulanmıştır.

Sektör genel olarak oldukça fazla çalışma sürelerinin gündeme gelebildiği bir sektör olma özelliğini taşımaktadır. Bu durum konuya dair verilen Yargıtay kararlarının sayısının oldukça fazla olmasından dahi anlaşılmaktadır. Dolayısıyla çalışmamızda fazla çalışma kavramı, Yargıtay kararları ışığında incelenmiştir. İnşaat sektöründe görülen fazla çalışmalar, nedenleri, bu konuya ilişkin yaşanan sorunlardan bahsedilmiştir. Çalışma süreleri başlığı altında son olarak fazla çalışmanın ispatı ele alınmıştır.

Uygulamada işçilerin fazla çalışmalarının ispatı noktasında yaşadığı sorunlar bilinmektedir. Konu, Yargıtay uygulamalar ışığında açıklanmıştır. Yargıtay işçinin bordrolarının imzalatılmamış olması durumunda fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik ücretlerin banka kanalı ile işçiye ödenmiş olması halinde de işçinin daha fazla çalıştığı iddiasını yazılı delille ispatlaması gerektiğini ifade eden karardan sonraki yıllarda fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden bahisle döndüğü fazla çalışmanın ispatına dair sektör bazlı incelememizin temelini teşkil ettiğinden detaylı bir biçimde açıklanmıştır. İnşaat sektörü kendine has çalışma koşulları doğrultusunda incelendiğinde şantiye alanlarında çalışan işçilerin sayısının çokluğu ve mesailerin değişiklik göstermesi, özellikle yüksek katlı metrekaresi fazla inşaatlarda çalışan işçi gruplarının görev yerlerinin birbirinden uzak olması veya işçilerin herhangi bir evrakı henüz okumadan imzalamayı reddetmesi gibi sebeplerle her zaman her işçinin bordrosunun imzalatılması mümkün olmadığı kanaatine ulaşılmıştır. Dolayısıyla her ay ücret tahakkuklarındaki fazla çalışma ücretlerini de kapsayan ödemelerin banka kanalı ile yapılmış olması işverenin fazla çalışma ücretlerini de ödediği anlamına gelebilmekte olduğu gibi işçinin de çalıştığı işyerinde fazla çalışmaları ücret bordrolarına tahakkuk ettirilmiyor ve fazla çalışma ücretleri ödenmiyorsa fazla çalışmasının ispatı için tanık deliline başvurmadan başka bir şansı olmadığı vurgulanmıştır. Aynı zamanda bankadan her ay bordroya uygun bir ödemenin yapılmış olmasının her zaman gerçeği yansıtmayabileceği belirtilmiştir.

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE bazı işçi gruplarının, çalıştıkları inşaattaki işleri sona erdiğinde içlerinden yalnızca bir veya birkaç kişiyi tanık göstererek toplu olarak işverene dava açtığı, işverenin işçilerine bordro imzalatmamış, bununla beraber bordrolarda tahakkuk ettirilen fazla çalışma ücretini de kapsayacak şekilde fazla çalışma ücretlerini ödemiş ise de bilirkişilerden dosyada bulunan diğer deliller dahil edilmeden yalnızca tanık beyanlarına dayalı raporlar ve mahkemelerden de bu raporlara dayanan kararlar çıktığı bu durumun hakkaniyetli olmadığı ifade edilmiştir. Bu işçinin fazla çalışmalarını ispatlaması için tanık deliline başvurabileceğini ancak söz konusu davaya ait tüm delillerin birlikte değerlendirilmesinin daha uygun olacağı görüşü ileri sürülmüştür.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ele aldığımız konulardan bir diğeri dinlenme haklarıdır. Fazla çalışmaların yasal sürelerin çok üzerlerine çıkabildiği bir sektörde



dinlenme haklarının uygulamalarından da bahsedilmesi gerektiği kanaatine varıldığından bu kısımda ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ve yıllık izinler tek tek incelenmiştir. Ara dinlenmelerinin işçilerin verimine de katkısı olduğundan inşaat sektöründe genellikle kullanılan bir hak olduğu belirtilmiştir. Bununla beraber, inşaat sektöründe, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ve hafta tatilinde çalışma yapılmasına oldukça sık rastlandığı, üstlenilen projenin zamanında bitirilme kaygısından, işverenin işçilerini ulusal bayram ve genel tatil günleri ve hafta tatillerinde dahi çalıştırdığı belirtilmiştir.

İnşaat sektöründe yıllık izin uygulamasının özellikle mavi yaka olarak adlandırılan işçi sınıfında neredeyse hiç gündeme gelmediği belirtilmiştir. Bu durumun inşaat işçilerinin bir işveren yanında genellikle hep fasıllı çalışması sebebi ile de yaşandığı ifade edilmiştir. Yargıtay'ın fasıllı çalışmalarda çalışma sürelerini toplayarak yıllık izin hakkının ve buna bağlı olarak yıllık izin ücretinin miktarının hesaplanacağı yönünde içtihatları bulunmaktadır. Bu kararların işçilerin en azından bir yılını tamamladığı fasıllı çalışma dönemi bulunduğu durumlarda hakkaniyetli olduğunu aksi durumlarda çok da hakkaniyetli olamayabileceği görüşü sunulmuştur. Bu nedenle her somut olayın kendi özelinde değerlendirilmesi daha yerinde olacağı, fasıllı çalışmaların sürelerinin de değerlendirmede göz önüne alınmasının daha hakkaniyetli olacağı aksi durumda yalnızca işverenin maddi kaybına neden olmayacağı aynı zamanda işçinin Anayasa'dan kaynaklanan dinlenme hakkını asla elde edemeyeceği sonucuna varılmıştır.

Daha sonra iş sözleşmesinin sona erme şekillerinden ve sektörde görülebilecek uygulamalara değinilmiş. Genel hatları ile iş sözleşmesinin sona ermesi, iş sözleşmesinin süreli fesih, iş sözleşmesinin haklı sebeple derhal feshi olguları açıklanmış, inşaat sektöründe görülme biçimlerinden bahsedilmiştir.

Çalışmamızın bu bölümünde son olarak inşaat sektöründe fasıllı çalışmalarda iş sözleşmesinin tasfiyesi konusuna değinilmiştir. İnşaat işinin doğası gereği fasıllı çalışmaların sıklıkla görülmesi, iş ilişkisinin tasfiyesinde fasıllı çalışmalardan kaynaklanan sorunları da arttırmaktadır. İş mevzuatı gereği fasıllı çalışma sürelerinin birleştirilerek çalışma süresinin hesaplandığı bununla birlikte fasıllı çalışma dönemlerinden birinin tasfiye edilmiş ve işçiye o dönemki işçilik alacaklarının ödenmiş olması durumunda ne yapılacağı konusu hem doktrinde tartışmalıdır hem de Yargıtay'ın bu konuda verilmiş 5.10.2011 tarihli 2011/9-484 Esas 2011/593 Karar

numaralı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı olmasına rağmen çelişkili kararlar verdiği bilinmektedir.

Doktrindeki bir görüşe göre “işçinin işyerinden kıdem tazminatını almasını gerektirecek bir nedenle ayrılmış olması ancak daha sonra aynı işverene ait bir işyerine girip oradan da kıdem tazminatını hak ederek ayrılması durumunda , her iki işyerindeki kıdemi bir bütün olarak değerlendirilecek ve kıdem tazminatı hesabı bu sürelerle göre belirlenecek, çalışması il sona erdiği anda almış olduğu kıdem tazminatı miktarı her iki kıdem süresinin birleştirilmesi ile bulunan kıdem tazminatından düşülecektir.” Diğer bir görüşe göre ise “önceki çalışma süreleri yalnızca kıdem süresinde dikkate alınacak ancak kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacaktır.” Bir başka görüş ise “muvazaalı olmadığı sürece ihbar tazminatı da ödenmiş ise ilk çalışma döneminin tasfiye edildiği aksi halde aynı dönem için birden fazla kıdem ödemesi gündeme gelebileceğidir. İşveren tarafından işçinin kıdem süresinin kesilmesine yönelik muvazaalı bir eylem olmaması halinde tasfiye edilmiş dönemin kıdem süresine dahil edilmesinin mükerrer ödemeye neden olabileceğine kanaat getirdiğimizden bize göre daha makul olan bu görüşe katıldığımız ifade edilmiştir.

Daha önce bahsedildiği üzere inşaat sektörü ülkemizde en fazla istihdam sağlayan sektörlerden biridir. İnşaat sektörü ülkemizin istihdam ve ekonomisine olumlu katkı sağladığı gibi zorlu, tehlikeli ve çoğunlukla beden gücüne dayanan çalışma koşulları ve çalışan sayısının çokluğu gibi sebeplerle çok sayıda iş kazası ve meslek hastalığı görülen bir sektör olma özelliğine sahiptir. Ülkemizde en fazla iş kazası ve meslek hastalığı görülen iki sektör madencilik ve inşaat sektörüdür. Bununla beraber TÜİK tarafından sağlanan bu veriler yalnızca sigorta kaydı olan işçilerden toplanmaktadır. Sektörde çok fazla kayıt dışı istihdam edilen işçi olduğu bilinmektedir. İnşaat sektöründe her yıl çok sayıda inşaat işçisinin hayatını kaybetmekte veya iş göremez durumda kalmaktadır. Çalışmamızın konusu inşaat sektöründe istihdam olduğundan, sektörün en problemlilerinden biri olan iş sağlığı ve güvenliği konusunu da incelemeyi uygun gördük. Bu kapsamda genel hatları ile iş sağlığı ve güvenliği konusunu açıkladıktan sonra sektörün kendine has çalışma koşulları hakkında detaylı açıklamalar yapılmıştır.

İnşaat sektörü süreç bazlı çalışan diğer sektörlerin aksine proje bazlı çalışmaktadır. Dolayısıyla üstlenilen projeye bağlı olarak çalışma ortamı ve koşulları değişiklik göstermektedir. İşçi döngüsünün fazla olması, çalışma sürelerinin uzun ve düzensiz olması, çalışmanın beden gücü kullanılarak yerine getirilmesi, işçilerin

eđitim seviyelerinin dűşűk olması ve sık sık iř deđiřtirilmesi inřaat sektűrűnű iř sađlıđı ve gűvenliđi açısından riskli bir sektűr haline getirdiđi çıkarımına varılmıřtır. Daha sonra inřaat sektűrűnde alınması gereken iř sađlıđı ve gűvenliđi ۆnlemleri konunun oldukça geniř bir kapsama sahip olması dolayısıyla eđitim, koruyucu ekipman ve řantiye dűzenlemesi bařlıklarının altında ele alınarak deđerlendirilmiřtir.



## KAYNAKÇA

AKAD, Mehmet / VURAL DİNÇKOL, Bihterin, “*Genel Kamu Hukuku*”, Gözden Geçirilmiş 7. Basım, DER Yayınları, İstanbul 2013.

AKDENİZ, Ayşe Ledün, “*Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi*”, İstanbul Hukuk Mecmuası 77/2 ,2019, s.555-574.

AKPINAR, Teoman,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*”, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Şubat 2018.

AKPINAR, Teoman/ÇAKMAKKAYA, Baki Yiğit, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğü*”, Çalışma ve Toplum, Yıl:2014, Sayı:1, s.273-304

AKÜZÜM, Ural/KADIOĞLU KUMTEPE, Cemre Ç./ EKİNCİ, Zeynep, “*Fintek ve Hukuk*”, Hukuk Akademisi Yayınları, 1. Baskı, Aralık 2021.

AKYİĞİT, Ercan, “*İş Hukuku*”, Seçkin Yayıncılık, 13. Baskı, Ankara 2021.

ATEŞ, Zehra Gizem, “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri*” Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2020, Cilt:28, Sayı:2, s.713-744.

AYDINLI, İbrahim “*Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*”, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, 2021.

AYKAÇ, Hande Bahar, “*İş Hukukunda Alt İşveren*”, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011.

BALKIR, Z. Gönül “*İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu*”, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1, s.56-91.

BAYCIK, Gaye “*Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*”, AÜHFD, 2011/2, c.60, s.227-253.

BAYCIK, Gaye “*Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları*” Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Yıl:2014, Sayı:20(1) s.223-262 (Esneklik).

BAYRAM, Fuat “*Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, Sayı:7, s. 1103-1128.

BİRBEN, Erhan, “*İş Kanunu'nun 2. Maddesindeki Müteselsil Sorumluluk Bakımından Anahtar Teslimi İnşaat Sözleşmesi Kavramı ve Bu İlişkiye Bağlanan Hukuki Sonuçlar*”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017, s.1-18.

CENGİZ/ERSOY/KÜÇÜKAY, “*Hukuki ve Psikolojik Boyutuyla Gece Kavramı*”, TBB Dergisi 2020 (148), s. 291-317.

CEREV, Gökçe/KÖSEOĞLU, Yakup, “*İş Sağlığı ve Güvenliği*”, Dora Yayınları, Bursa 2018.

ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment “*İş Hukuku Dersleri*”, 34. Bası, Beta Yayıncılık, Ekim 2021.

ÇETİNDAG, Şerif “*İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum*”, Toprak İşveren Dergisi, Haziran 2010/86. s.57-71

ÇINAR, Murat Celal “*Türk İnşaat Sektörü ve Türk İnşaat Sektörünün Ülke Ekonomisine Etkileri*”, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekim 2018.

ÇİÇEK, Özal/ÖÇAL, Mehmet, “*Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*”, HAK- İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.5, Sayı:11, Yıl 2016, s.106-129.

ÇİL, Şahin “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, Çalışma ve Toplum, 2007/3. s.57-79.

ÇİL, Şahin “İş Hukukunda Çalışma ve Dinlenme Süreleri”, Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri 29 Eylül 2018, İntes, s.52-77 (Yıllık İzin).

DEMİR, Fevzi “İş Hukuku ve Uygulaması”, 11. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2018.

DEMİRKAYA, Seher “Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği”, Doktora Tezi, Eskişehir 2020, <http://cdn.legalbank.net/pdf/cd876c23da704288b9d5dd1a93bb4c60.pdf> (Erişim Tarihi:02.08.2022).

DEMİRSATAN, Barış,” İrade Beyanlarının Yorumlanması Bakımından Muvazaa”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:26 , Sayı 2, Aralık 2020, s.1220-1241.

DOĞAN YENİSEY, Kübra, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013, İstanbul 2015, s.7-145.

DUMAN, Ercan/ETİLER Nilay, “İnşaat Sektörü ve İşçi Sağlığı” Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, <https://dergipark.org.tr/en/pub/msg/issue/49203/628127>, (Erişim Tarihi: 02.2022) s. 30-38.

EKİN, Ali, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, Ankara 2010.

EKİN, Ali, “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları” İÜHFİM-LXXIV Özel Sayı 1. Cilt, s.337-370.

EKMEKÇİ, Ömer, *4857 Sayılı İş Yasasında Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına ilişkin Usul ve Esaslar*, Çimento İşveren Dergisi, Ocak-2006, s.48-55.

EKMEKÇİ, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi”, İstanbul, Legal Yayıncılık, Ekim 2005.

EKONOMİ, Münir, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş, C.7, S.4, 2004, s.159-172 (Fazla Çalışma).

EKONOMİ, Münir, “Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller” Çalışma ve Toplum, 2022/1, s.21-40.

ELÇİN, “Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk”, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.

ENGİN, “İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi”, Beta Yayıncılık, İstanbul 2003.

ERCAN, Ayşegül, *Türkiye’de Yapı Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi*, Politeknik Dergisi, Cilt:13, Sayı:1 s.49-53, 2010

EREN, Fikret “*Borçlar Hukuku Genel Hükümler*” 26. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2021.

ERGİN, Hediye “*Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi*”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Yıl:2014, Cilt:20, Sayı:1 s. 177-200.

ERGİN, Hediye “*İşverenin veya Çalışma Arkadaşının Bulaşıcı Hastalığa Yakalanması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Feshi*”, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, Haziran 2020, Sayı: 126, <https://toprakisveren.org.tr/index.php/yayinlar/isverenin-veya-calisma-arkadasinin-bulasici-hastaliga-yakalanmasi-nedeniyle-is-sozlesmesinin-isci-tarafindan-hakli-feshi/> (Erişim Tarihi:02.08.2022).

EYRENCİ, Öner /TAŞKENT, Savaş /ULUCAN, Devrim, “*Bireysel İş Hukuku*”, 9.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

GÖKTAŞ, Seracettin, “*Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 12, Aralık 2008, s.97-105.

GÜLTEKİN-KARAKAŞ, Derya/YUSUFİ, Ferimah/ HİSARCIKLAR, Mehtap “*Türkiye İnşaat Sanayii Çalışma Standartlarının Sektörel Gelişim Üzerinden Değerlendirilmesi*”, Mülkiye Dergisi 45 (1), 2021, s.191-230.

GÜRSEL, İlke, “*Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk – Yargıtay Karar İncelemesi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2021/II, Sayı:46, s.155-187.

GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen “*Sosyal Güvenlik Hukuku*”, 18. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2020.

İLHAN, Bahriye “*Türk İnşaat Sektörünün Girdi-Çıktı Analizi ve İthalata Bağımlılığı*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ocak 2008.

İREN, Ertan, “*İşverence Yeni İş Arama İzni Verilmesine İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009/1, Sayı:13, s. 126-132.

KABAKÇI, Mahmut “*6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi*”, Sicil Dergisi, 29, Mart 2013, 61-76.

KABAKÇI, Mahmut, “*İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2009, Sayı:86, s.249-265 (İş Sağlığı).

KANIT, Recep, *İnşaat Sektöründe İş Almanın Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara 2005.

KARAÇÖP, Eda “*Karar İncelemesi: İşçiden Fazla Mesai İçin Önceden Onay Alınmamış Olsa da Daha Önce Fazla Çalışma Yapan ve Ücreti Tam ve Düzenli Olarak Ödenen İşçinin Fazla Mesaiye Kalmak İstememesinin Fesih İçin Haklı Neden Kabul Edileceği*” Legal İSGHD 2009, Sayı:24, s.1446-1452.



KARADUMAN, Ece, “*Kentsel Dönüşüm Mevzuatı Çerçevesinde İnşaat Sözleşmesi*”, Seçkin Yayınları, Ankara 2021.

KAR, Bektaş, “*Fasılalı Çalışmalarda İş Sözleşmesinin Tasfiyesi*” Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri 15 Aralık 2018, İntes, s.14-21

KARYELİOĞLU, Selim “*Türkiye’de İnşaat Sektörünün Gelişimi Bağlamında Trabzon’da Müteahhitliğin Sosyo-Kültürel Temelleri*”, Karadeniz İncelemeleri Dergisi,2015;(19), s.207-240.

KAYMAZ, Özlem, “*Kaynak İşlerinde İş Kazası ve İşe Bağlı Sağlık Problemlerine Neden Olan Faktörler ve KKD Kullanımının Bu Faktörlere Etkileri Üzerine Çevresel ve Teknik Araştırma*” (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi/ Araştırma), Ankara 2014.

KAYNAK, Zeki, “*Sosyal Sigorta ve Uygulaması*” Seçkin Yayınları, 3. Baskı 2018.

KILKIŞ, İlknur, “*İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem:6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)*” İş, Güç Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2013/1, s.17-41.

KILIÇOĞLU, Ahmet M. “*Borçlar Hukuku Genel Hükümler*”, 22. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2018.

KÖKSAL, Tunay “*Yurtdışı Müteahhitlik Hizmetleri Sektöründe İş Alma ve İhale Sürecinin Hukuki Çerçevesi*”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:2009-1, Sayı:18.

LAÇİNER, Vedat, “*İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi*”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:3, Yıl:3 Sayı:5 (2014/1), s.114-131.

LİMON, Aslıhan “*Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği*”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Yıl:2012, Cilt:0, Sayı:1, s.209-242.

LİMONCUOĞLU, Alp” *Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları*”, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi “*İş Hukuku*”, 2. Bası, Ankara 2005.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, “*İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku*” , Lykeion Yayınları, 4. Baskı, Ankara 2020.

NARMANLIOĞLU, Ünal” *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*” I, 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2014.

NOMER, Ergin “*Devletler Hususi Hukuku*”, Beta Basım A.Ş., 21. Bası Şubat 2015.

ODAMAN, Serkan “*Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*”, Legal Yayıncılık, Şubat 2013.

ODAMAN, Serkan “*İşçinin Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları*” <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/iscininisvereniyaniltmasi.doc>, (Erişim Tarihi 02.05.2022), (yanıltma).

OĞUZMAN, M. Kemal/BARLAS, Nami “*Medeni Hukuk*”, 25. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019.

ÖZER, Hatice Duygu, “*Karar İncelemesi: Çalışma Saatlerini kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?*” *Çalışma ve Toplum*, 2007/3, 143-155.

ÖZORHON, Beliz “*Türkiye’de İnşaat Sektörü ve Dünyadaki Yeri*” İTO Yayınları. Yayın No: 2012-31, s.20, İstanbul 2012.

ÖZTÜRK, Pınar. (1999-2000). “*Milletlerarası Özel Hukukta İş Kazası*”, *Milletlerarası Hukuk Bülteni*, 1-2, s.793-836.

SENYEN-KAPLAN, Tuncay “*Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları*”, Sicil İş Hukuku Dergisi,2016, sayı 36, s.23.

SENYEN-KAPLAN, Tuncay, “*Bireysel İş Hukuku*”, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019.

SENYEN KAPLAN, Tuncay “*İş Kanunu’nda Fesih Bildirim Sürelerinin Tespiti ve Hesaplanması*”, <https://docplayer.biz.tr/5990393-Is-kanununda-fesih-bildirim-surelerinin-tesbiti-ve-hesaplanmasi.html>\_\_(Erişim Tarihi:23.07.2022), (Bildirim Süresi).

SORGUÇ, V. Doğan, “*Yapı işletmesi Ders Notu-I*”, İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Fakültesi Matbaası, 1989.

SÖZER, Ali Nazım, “*Yurtdışında Çalışan Türk Vatandaşlarının Türkiye’de Emeklilik Hakları: F. Almanya Örneğinde Bir Değerlendirme*” Legal İHD, Cilt:17/Sayı:67 Yıl:2020, s. 1087-1117.

SÜMER, Haluk Hadi, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*”, Seçkin Hukuk 5. Baskı, Ankara 2021.

SÜMER, Haluk Hadi “*Sosyal Güvenlik Hukuku*”, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2021, (Sosyal Güvenlik).

SÜZEK, Sarper “*İş Hukuku*”,20.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.

ŞEN, Murat “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları*”, MÜHFD C. 4-S. 1(2015), Kayseri, 122.

TARMAN, Zeynep Derya, “*Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*”, AÜHFD, 59 (3) 2010, s.521-550.

TERZİOĞLU, Ahmet, “*İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret*”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Ekim 2019, Cilt:18, Sayı:72, s.1934-1952.

TERZİOĞLU, Ahmet/AKSUNGUR, Ali Burak, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi, 2019, Cilt:3, Sayı:6, s.12-54.

TUNCAY, Can/EKMEKÇİ, Ömer, “Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri”, 19. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2017.

TUTKUN, Ceyda “İnşaat Hukukunda Alt Yüklenicilik Sözleşmeleri”, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2021.

Türk Müteahhitler Birliği (TMB), *Yurtdışı Müteahhitlik Hizmetleri 1972—2021/Mart Dönemi Değerlendirmesi*, 2021/Mart, <https://docplayer.biz.tr/218972920-Turk-yurtdisi-muteahhitlik-hizmetleri-mart.html>, (Erişim Tarihi 10.12.2021).

UŞAN, M. Fatih/ERDOĞAN, Canan, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku”, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

UZUNKAYA, Mehmet, “Uluslararası Rekabet Edebilirlik Çerçevesinde Türk İnşaat Sektörünün Yapısal Analizi” Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı, İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, T.C Kalkınma Bakanlığı Yayın No: 2848, 2013, [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/543/Uluslararası\\_Rekabet\\_Edebilirlik\\_Çerçevesinde\\_Türk\\_İnşaat\\_Sektörünün\\_Yapısal\\_Analizi\\_Mehmet\\_Uzunkaya.pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/543/Uluslararası_Rekabet_Edebilirlik_Çerçevesinde_Türk_İnşaat_Sektörünün_Yapısal_Analizi_Mehmet_Uzunkaya.pdf). (Erişim Tarihi:02.05.2022)

ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU, Dilara / SUNGUR TAŞDEMİR, Zerrin, “Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İşgücünün Değerlendirilmesi: Eskişehir Özel Sağlık Sektörü Örneği”, Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, Yıl:2020 s.113-130.

YILDIZ, Serkan /YILMAZ, Mustafa “İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği”, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2021.

YÜREKLİ, Sabahattin, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi”, Seçkin Yayınları, 2016.

ZEVKLİLER, Aydın, /GÖKYAYLA, K. Emre, “*Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*”, Vedat Kitapçılık 21.Bası, İstanbul 2021.

ZEYTİNOĞLU, Emin “*İş Sözleşmesinin İşveren tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi*”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:16 Güz sayı:32, s.88-115.

